

# **DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA LATVIJĀ**

**II**



Projekts tiek līdzfinansēts Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta Sabiedrības integrācijas programmas ietvaros. Par publikācijas saturu pilnībā atbild biedrība „Latvijas Cilvēktiesību centrs”, un tas nevar tikt uzskatīts par Rīgas domes IKSD viedokli.

Literārā redaktore: Biruta Jēgere

Vāka noformējums un makets: Ingrīda Jurkevica-Prūse

© Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2011

Alberta iela 13, 7. stāvs, Rīga, LV-1010, Latvija

Tālrunis (+371) 67039290

Fakss (+371) 67039291

[www.humanrights.org.lv](http://www.humanrights.org.lv)

Izdevums sagatavots iespiešanai: *SIA Puse Plus*

Diskriminācijas novēršana Latvijā:  
no likumdošanas līdz tiesu praksei  
(2008–2011)

# Satura rādītājs

---

levads .....	5
Likumdošanas attīstība 2008. – 2011. gads .....	7
2008. gads.....	8
2009. gads.....	8
2010. gads.....	10
2011. gads.....	11
Citi likumdošanas jautājumi.....	13
Institūcijas .....	15
Tiesībsarga birojs.....	15
Ministrijas un citas valsts iestādes.....	21
Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts – Bērnu, ģimenes lietu un sabiedrības integrācijas ministrija – Tieslietu ministrija – Kultūras ministrija .....	22
Labklājības ministrija .....	23
Valsts darba inspekcija.....	25
Patērētāju tiesību aizsardzības centrs .....	28
Nevalstiskais sektors: NVO un sociālie partneri.....	31
Politikas dokumenti .....	36
Politikas dokumenti pretdiskriminācijas un iecietības jomā.....	36
Politikas dokumenti dzimumu līdztiesības jomā.....	38
Politikas dokumenti invaliditātes jomā.....	38
Tiesu prakse.....	40
Sabiedriskās domas aptaujas un pētījumi (2008–2011).....	56
Pielikums 1: Nacionālie normatīvie akti .....	61
Pielikums 2: Latvijas atbildes uz Eiropas Komisijas formāliem paziņojumiem un argumentētiem atzinumiem (2006 – 2010) .....	88

## Ievads

---

### **Diskriminācijas novēršana Latvijā no 2008. līdz 2011. gadam: likumi, institūcijas un tiesu prakse**

Pārskats par diskriminācijas novēršanas jautājumiem Latvijā no 2008. līdz 2011. gadam turpina Latvijas Cilvēktiesību centra (turpmāk – LCC) iesākto darbu, sekojot likumdošanas, institucionālā ietvara un tiesu prakses attīstībai pretdiskriminācijas jomā. 2007. gadā LCC izdeva pārskatu par attīstību pretdiskriminācijas jomā laika posmā no 2005. līdz 2007. gadam.

No 2008. līdz 2011. gadam Latvija pabeidza Eiropas Savienības pretdiskriminācijas direktīvu pārņemšanu virknē normatīvo aktu, ko tā aizsāka ar jauna Darba likuma pieņemšanu 2001. gadā. Vairāki grozījumi normatīvajos aktos tika pieņemti pēc ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ratificēšanas 2010. gada janvārī, un turpinās darbs pie plašāku grozījumu sagatavošanas Invaliditātes likumā. Pretdiskriminācijas normas, kas iestrādātas likumdošanā saistībā ar ES normatīvajiem aktiem, gan arī agrākā periodā, ir gan detalizētas, gan deklaratīvas, taču izkaisītas pa vismaz 30 Latvijas tiesību aktiem. Arī aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums likumos ir dažāds – no 4 - 18, līdz pat atvērtam sarakstam.

Ar Tiesībsarga izveidi uz Valsts cilvēktiesību biroja bāzes 2007. gadā un ievērojamo resursu pieaugumu tika liktas lielas cerības uz biroja darbības paplašināšanos arī pretdiskriminācijas jomā. Diemžēl nopietns iekšējs konflikts iestādē un ievērojama finansējuma samazinājums gan ekonomiskās krīzes iespaidā, gan izmantojot biroja vājumu, ir ietekmējis biroja kapacitāti, izvirzot jautājumu par Tiesībsarga kā vienlīdzības institūcijas atbilstību Rasu direktīvas minimālajām prasībām praksē. Ir krities arī sūdzību skaits par iespējamu diskrimināciju. 2011. gada martā ievēlētajam jaunajam Tiesībsargam, biroja stratēģijā 2011. – 2013. gadam par vienu no prioritātēm izvirzot diskriminācijas novēršanu, vēl jāapliecina spēja to īstenot praksē.

Pēc pretdiskriminācijas direktīvu pārņemšanas un Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta likvidācijas 2009. gada 1. janvārī Latvijā nav valsts institūcijas, kuras pārziņā būtu pretdiskriminācijas jautājumu koordinēšana nacionālā līmenī. Nav arī izstrādāta vienota pretdiskriminācijas politika. Pretdiskriminācijas jautājumi ir sadrumstaloti pa jomām un pretdiskriminācijas direktīvās iekļautajiem astoņiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem starp vairākām ministrijām. Dažādu politikas dokumentu efektīvu ieviešanu ir kavējis finansējuma trūkums.

Pārskata laikā Valsts darba inspekcija arvien biežāk piemērojusi sodus par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu nodarbinātībā, galvenokārt darba sludinājumos, taču mazie sodi – brīdinājumi, 100 līdz 200 LVL naudas sods, aktualizē jautājumu par to preventīvo un atturošo efektu. Savukārt Patērētāju tiesību aizsardzības centrs līdz šim piemērojis lielāko naudas sodu par diskriminācijas pārkāpumu (reklāma) – 5 000 LVL. Citās uzraudzības institūcijās pieredze ar diskriminācijas sūdzību izskatīšanu vēl tikai veidojas.

Sabiedrības informēšanā, dažādu mērķgrupu izglītošanā, diskriminācijas sūdzību izskatīšanā arvien plašāk iesaistās nevalstiskās organizācijas. Diskriminācijas upuru pārstāvēšanā tiesā pieaugusi individuālu juristu loma. Latvijas arodbiedrības tikai nesen sākušas pievērsties diskriminācijas jautājumiem, taču paredzams, ka, pieaugot arodbiedrību pārstāvju izpratnei par diskriminācijas jautājumiem, to loma darba ņēmēju aizstāvībā nākotnē varētu pieaugt.

Pārskata laikā pieaudzis tiesās izskatīto lietu skaits saistībā ar diskrimināciju, taču kopējais lietu skaits joprojām ir neliels un tiesu prakse turpina attīstīties. 2009. gadā Eiropas Cilvēktiesību tiesa (ECT) lietā *N.Andrejeva pret Latviju* konstatēja diskrimināciju uz pilsonības pamata attiecībā uz atšķirībām pilsoņu un nepilsoņu pensiju aprēķināšanā. 2010. gadā Eiropas Savienības tiesa pasludināja spriedumu lietā *D.Danosa pret SIA LKB Līzings* pēc tam, kad Augstākās Tiesas Senāts nolēma uzdot ES Tiesai prejudiciālus jautājumus. Arī Satversmes tiesa ir izskatījusi virkni pieteikumu, kuros tika apstrīdēta likuma normas atbilstība Satversmes 91.pantam, t.sk. vienā lietā par nepilsoņu pensiju aprēķināšanu.

Ir pieaudzis vispārējās jurisdikcijas tiesās izskatīto diskriminācijas lietu skaits, no kurām lielākā daļa skar darba tiesiskās attiecības, galvenokārt uz dzimuma pamata, bet dažas – uz invaliditātes pamata. Tiesu praksē iezīmējusies vidēji piesprietā morālā kaitējuma atlīdzība diskriminācijas gadījumos – 1 000 LVL, un paredzams, ka mazais kompensācijas apjoms varētu būt diskusiju objekts nākotnē. Pirmo reizi ar diskrimināciju saistītas lietas tika skatītas administratīvajās tiesās, kas skāra sociālās drošības jomu un darba tiesiskās attiecības (civildienestu), t.sk. Augstākās tiesas Senātam vērtējot netiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata.

Jaunajā pārskatā ir iekļauti pieņemtie grozījumi normatīvajos aktos, informācija par attīstību atsevišķu valsts institūciju darbā diskriminācijas novēršanas jomā, NVO un sociālo partneru lomu, politikas dokumentiem, atsevišķi tiesu spriedumu kopsavilkumi, pretdiskriminācijas normu uzskaitījums Latvijas normatīvajos aktos un Latvijas atbildes uz Eiropas Komisijas formālajiem paziņojumiem un argumentētajiem atzinumiem.

## Likumdošanas attīstība 2008. – 2011. gads

---

No 2008. līdz 2011. gadam turpinājās gan Rasu vienlīdzības direktīvas 2000/43/EK, gan Nodarbinātības direktīvas 2000/78/EK, gan arī dzimumu vienlīdzības direktīvu (Direktīva 2002/73/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem; Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu; Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)) prasību pārņemšana Latvijas tiesību aktos.

Šajā periodā liela daļa izmaiņu normatīvajos aktos veiktas pēc Eiropas Komisijas (EK) formālo (oficiālo) paziņojumu vai argumentēta atzinuma saņemšanas, kuros norādīts uz direktīvu nepilnīgu pārņemšanu vai arī Latvijai lūgts sniegt papildu paskaidrojumus. Formālais paziņojums un argumentēts atzinums ir daļa no EK pārkāpumu procedūras.<sup>1</sup> EK paziņojumu un atzinumu pilni teksti nav publiski pieejami, taču publiski ir pieejamas piecas Latvijas sniegtās atbildes, kas aptver laika periodu no 2006. līdz 2009. gadam.<sup>2</sup> Vairākos gadījumos Latvija sākotnēji neatzina atzinumus par nepilnībām direktīvu pārņemšanā, taču pēc argumentēta atzinuma saņemšanas grozīja normatīvos aktus. Atsevišķos likumos grozījumi izdarīti vairākas reizes.

<sup>1</sup> Ja Eiropas Komisija uzskata, ka, iespējams, pieļauts pietiekami smags ES tiesību pārkāpums, lai sāktu pārkāpuma procedūru, tā vērsas pie attiecīgās dalībvalsts ar oficiālu paziņojuma vēstuli, aicinot to noteiktā termiņā (divu mēnešu laikā) iesniegt savus apsvērumus. Dalībvalstij tad jāsniedz savi apsvērumi attiecībā uz sūdzībā minētajiem faktiem un tām ES tiesību normām, ar kurām Eiropas Komisija pamato savu lēmumu sākt pārkāpuma procedūru. Atkarībā no attiecīgās dalībvalsts atbildes vai kavēšanās tādu sniegt Komisija var pieņemt lēmumu nosūtīt argumentētu atzinumu, kur tā skaidri un noteikti uzskaita iemeslus, kas tai liek domāt, ka ir pārkāptas ES tiesības, un lūdz dalībvalsti labot situāciju noteiktā laika posmā (parasti divos mēnešos). Ņemot vērā atbildi, Komisija var arī pieņemt lēmumu nesākt pārkāpuma procedūru, piemēram, ja dalībvalstij izdodas Komisiju pārliecināt, ka tā grozīs savus likumus vai to piemērošanas veidu. Praksē tā atrisina lielāko daļu gadījumu. Ja attiecīgā dalībvalsts nenodrošina atbilstību Komisijas argumentētajam atzinumam, Komisija var pieņemt lēmumu par lietas iesniegšanu Eiropas Kopienų tiesā Luksemburgā.

<sup>2</sup> LR atbildes uz Eiropas Komisijas 2006. gada 4. jūlija formālo paziņojumu lietā Nr.2006/2253; Eiropas Komisijas 2007. gada 27. jūnija argumentēto atzinumu Nr. K(2007) 2872 par pārkāpuma procedūru lietā Nr. 2006/2253; Eiropas Komisijas 2007. gada 21. marta formālo paziņojumu pārkāpuma procedūrā Nr.2006/2527; Eiropas Komisijas 2009. gada 25. jūnija argumentēto atzinumu pārkāpuma procedūras lietā Nr.2006/2527; 2006. gada 12. decembra formālo paziņojumu pārkāpuma procedūrā Nr.2006/2442; Eiropas Komisijas 2008. gada 31. janvāra formālā paziņojuma pārkāpuma procedūras lietā Nr.2006/2442 papildu vēstuli.

Latvijai, 2010. gada 28. janvārī ratificējot ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, atsevišķu likumu pretdiskriminācijas normas tika papildinātas ar invaliditāti kā aizliegto diskriminācijas pamatu, un ir uzsākts darbs pie plašāku grozījumu sagatavošanas Invaliditātes likumā.

Laikā no 2008. līdz 2010. gadam grozījumi tika pieņemti Patērētāju tiesību aizsardzības likumā (2008., 2010. gadā), likumā „Par sociālo drošību,” (2008. gadā), 2009. gadā tika pieņemts „Fizisko personu, kas veic saimniecisko darbību, diskriminācijas aizlieguma likums”, bet 2010. gadā tika veikti papildu grozījumi. 2009. gadā tika pieņemts Likums par apdrošināšanas kompānijām un to uzraudzību, Pacientu tiesību likums, savukārt 2010. gadā grozījumi tika izdarīti Darba likumā, Izglītības likumā, Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā. 2011. gadā grozījumi izdarīti Darba likumā.

## **2008. gads**

---

2008. gadā tika grozīts Patērētāju tiesību aizsardzības likums, kurš tika papildināts ar atsevišķu pantu, kas, piedāvājot precī vai pakalpojumu, pārdodot precī vai sniedzot pakalpojumu, noteica atšķirīgas attieksmes aizliegumu pēc dzimuma, rases vai etniskās piederības. Grozījumi sniedz diskriminācijas jēdzienu skaidrojumu (tieša, netieša diskriminācija, norādījums diskriminēt, aizskaršana), paredz pierādījumu nastas pārņemšanu diskriminācijas gadījumā, nosaka tiesību aizsardzības iespējas diskriminācijas gadījumā un aizliedz radīt nelabvēlīgas sekas indivīdam, aizstāvot savas tiesības. Ja atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas tiek pārkāpts, patērētājam ir tiesības prasīt līguma izpildi, kā arī zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.<sup>3</sup>

2008. gadā pēc EK argumentētā paziņojuma saņemšanas tika grozīts likums „Par sociālo drošību”, iekļaujot diskriminācijas aizliegto pamatu sarakstā arī etnisko piederību, kaut arī par Rasu vienlīdzības direktīvas pārņemšanu atbildīgā iestāde IŪMSILS sākotnēji uzstāja, ka tas netiešā veidā iekļauts starp „citiem apstākļiem”.

## **2009. gads**

---

2009. gada februārī Saeima pieņēma grozījumus „Apdrošināšanas sabiedrību un to uzraudzības likumā”, kas, piedāvājot apdrošināšanas pakalpojumus, nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu pēc dzimuma. Vienlaikus tas paredz izņēmumus, ka atšķirīga attieksme apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības noteikšanā, izmantojot dzimumu kā noteicošo faktoru, ir pieļaujama apdrošināšanas pakalpojumos, kuros šādas atšķirības pamato atbilstoši aktuārie

<sup>3</sup> Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā (pieņemti 19.06.2008.), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=177913>



un statistikas dati. Likums paredz, ka apdrošināšanas pakalpojumus, kuros pieļaujama atšķirīga attieksme apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības lieluma noteikšanā, izmantojot dzimumu kā noteicošo faktoru, un datumu, no kura šajos pakalpojumos pieļaujama atšķirīga attieksme, nosaka Ministru kabinets.

Vienlaikus tas nosaka, ka ne retāk kā reizi piecos gados Labklājības ministrija kopīgi ar Finanšu ministriju, Finanšu un kapitāla tirgus komisiju un Latvijas apdrošinātāju asociāciju, pamatojoties uz aktuārajiem un statistikas datiem, izvērtē turpmāku šādu apdrošināšanas pakalpojumu noteikšanas pamatotību un, ja nepieciešams, iesniedz Ministru kabinetam priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām. Aktuāros un statistikas datus, uz kuriem pamatojoties tiek veikts šā panta trešajā daļā minētais izvērtējums, Labklājības ministrija regulāri atjauno un publicē tos savā mājas lapā internetā.<sup>4</sup>

2009. gada 8. septembrī tika pieņemti MK noteikumi Nr.1002 „Noteikumi par atšķirīgas attieksmes izmantošanu apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības noteikšanā”, kas noteica dzīvības apdrošināšanu kā izņēmuma gadījumu.<sup>5</sup> Kā galvenie statistiskās dati, kas pamato atšķirīgu attieksmi pēc dzimuma, tiek izmantoti mirstības rādītāji pēc dzimuma.<sup>6</sup>

Grozījumu pieņemšanu likumā kritizēja Tiesībsargs, norādot, ka atšķirīgu noteikumu ieviešana vīriešu un sieviešu dzīvības apdrošināšanai Latvijā nav pietiekami pamatota, jo balstās statistikas datus, kuru precizitāte nav zināma.<sup>7</sup>

2011. gada 1. maijā Eiropas Kopienų tiesa lietā *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v Conseil des ministres* atzina, ka norma, kas ļauj ES dalībvalstīm bez ierobežojumiem laikā saglabāt atkāpi no noteikuma par vienādām apdrošināšanas prēmijām un izmaksām abu dzimumu pārstāvjiem, ir pretrunā Direktīvai, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu 2004/113/EK un Eiropas Pamattiesību Hartai.<sup>8</sup> Tādējādi no 2012. gada 21. decembra

<sup>4</sup> Grozījumi Apdrošināšanas sabiedrību un to uzraudzības likumā (pieņemti 19.02.2009.), 5.1 pants, pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=188589>

<sup>5</sup> Ministru kabineta noteikumi Nr.1002 Noteikumi par atšķirīgas attieksmes izmantošanu apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības noteikšanā, pieejami <http://www.likumi.lv/doc.php?id=197439>

<sup>6</sup> Statistiskās dati, kas pamato dzimuma kā noteicoša faktora izmantošanu dzīvības apdrošināšanā, pieejami <http://www.lm.gov.lv/text/1426>

<sup>7</sup> Tiesībsargs: atšķirīgi noteikumi dzimuma dēļ dzīvības apdrošināšanā nav pietiekami pamatoti, *diena.lv*, 10.09.2009., pieejams <http://www.diena.lv/sabiedriba/politika/tiesibsargs-atskirigi-noteikumi-dzimuma-del-dzivibas-apdrosinasana-nav-pietiekami-pamatoti-687355>

<sup>8</sup> European Court of Justice, *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v Conseil des ministres*, Case C-236/09, pieejams <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009J0236:EN:HTML>

apdrošinātājiem arī Latvijā būs jāpiemēro vienāda apdrošināšanas prēmija un izmaksas abu dzimumu pārstāvjiem, proti, apdrošināmās personas dzimums vairs nedrīkstēs būt par pamatu dažādai apdrošināšanas prēmijas un izmaksas noteikšanai.

2009. gada 17. decembrī tika pieņemts Pacientu tiesību likums, kurā noteikts, ka, nodrošinot pacienta tiesības, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas rases, etniskās izcelsmes, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.<sup>9</sup>

## 2010. gads

---

Attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu pašnodarbinātībā 2010. gada 9. februārī Saeima pieņēma grozījumus Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likumā, papildinot to ar normām, kas noteic atšķirīgas attieksmes aizliegumu arī attiecībā uz fiziskām personām, kas vēlas kļūt par pašnodarbinātājiem.<sup>10</sup>

2010. gada 4. martā Saeima pieņēma grozījumus Darba likumā, kas pagarina prasības pieteikuma iesniegšanu tiesā no viena līdz trim mēnešiem diskriminācijas gadījumā (dibinot darba tiesiskās attiecības, vienlīdzīgas darba samaksas, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā gadījumos). Savukārt darba uzteikuma gadījumā pārbaudes laikā saglabāts iepriekšējais termiņš – viens mēnesis – prasības iesniegšanai tiesā. Lai arī iemesli trīs mēnešu termiņa noteikšanai nav skaidri, tas acīmredzot tika izvēlēts, lai pielīdzinātu termiņam (līdz trim mēnešiem), kādā Tiesībsargs izskata pārbaudes lietu, jo grozījumu iesniedzējs bija Tiesībsargs. Tādējādi joprojām aktuāls ir jautājums par atšķirību prasības pieteikuma termiņos diskriminācijas lietās, kas saistītas ar darba tiesiskajām attiecībām (civillietas) – trīs mēneši – un prasības pieteikumu par citiem pārkāpumiem darba tiesiskajās attiecībās (civillietas), kas ir divi gadi. Vienlaikus ar grozījumiem tika paplašināta tiešās diskriminācijas definīcija, nosakot, ka „mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma”.

2010. gada 11. martā attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu profesionālās apmācības jomā tika grozīts Izglītības likums<sup>11</sup> un Bezdarbnieku un darba

<sup>9</sup> Pacientu tiesību likums, pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=203008>

<sup>10</sup> Grozījumi Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likumā (pieņemti 09.02.2010.), pieejams: [http://www.likumi.lv/doc.php?id=206632#saist\\_18](http://www.likumi.lv/doc.php?id=206632#saist_18)

<sup>11</sup> Grozījumi Izglītības likumā (pieņemti 04.03.2010.), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=206963>

meklētāju atbalsta likums<sup>12</sup>, kas tika papildināti ar tiešas un netiešas diskriminācijas un personas aizskaršanas definīciju, pierādīšanas pienākumu, kā arī negatīvu seku radišanas aizliegumu.

2010. gada 28. oktobrī Patērētāju tiesības aizsardzības likumā līdzās aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem – dzimumam, rasei un etniskai piederībai – tika pievienota arī invaliditāte.<sup>13</sup>

Lai arī 2010. gada 25. maijā tika pieņemts Invaliditātes likums, tajā netika iekļautas pretdiskriminācijas normas, izņemot, ka „prognozējamās invaliditātes un invaliditātes ekspertīzi veic, ievērojot konfidencialitāti, personas datu aizsardzības prasības un atšķirīgas attieksmes aizliegumu.”<sup>14</sup>

## 2011. gads

---

2011. gada 16. jūnijā Saeima pieņēma grozījumus Darba likumā, kas nosaka darbaspēka nodrošinājuma pakalpojuma sniedzēja atbildību nodrošināt darbiniekam, kurš uz noteiktu laiku norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā, tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu, tostarp attiecībā uz vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.<sup>15</sup>

2011. gada sākumā nacionālā apvienība Visu Latvijai! Tēvzemei un Brīvībai/LNNK centās panākt grozījumu pieņemšanu Darba likumā, kas liegtu darba devējiem noteikt nesamērīgas svešvalodu zināšanu prasības darba ņēmējiem. Lai arī grozījumi aptvēra gan oficiālās ES valodas, gan citas valodas, grozījumi bija vērsti uz krievu valodas zināšanu prasību ierobežošanu, pamatojot ar to, ka daudzi latviešu jaunieši vairs nerunā krieviski un sastopas ar grūtībām konkurēt darba tirgū. Saeima grozījumu tālāku virzīšanu izskatīšanai noraidīja.<sup>16</sup> Aprīlī jaunus grozījumus Darba likumā 2. lasījumā centās izvirzīt 7 deputāti no Visu Latvijai! Tēvzemei un Brīvībai/LNNK un Vienotības, taču 28. aprīlī Saeima

<sup>12</sup> Grozījumi Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā (pieņemti 11.03.2010.), pieejami <http://www.likumi.lv/doc.php?id=207390>

<sup>13</sup> Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā (pieņemti 28.10.2010.), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=221390>

<sup>14</sup> Invaliditātes likums (pieņemts 25.05.2010), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=211494>

<sup>15</sup> Grozījumi Darba likumā (pieņemti, 16.06.2011.), pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=232644>

<sup>16</sup> Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā”, iesniegts 2011. gada 27. janvārī pieejams <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/D162B6D42A254986C2257825004EB34B?OpenDocument>

tos atkārtoti noraidīja.<sup>17</sup> Jūnijā Saeima negaidīti atbalstīja to pašu grozījumu nodošanu izskatīšanai Saeimas komisijām.

14. jūlijā Saeima 2. lasījumā pieņēma grozījumus, kas paredz papildināt 29. pantu ar 1.<sup>1</sup> daļu, nosakot, ka darba devējam aizliegts pieprasīt konkrētas svešvalodas prasmi, ja darba pienākumos neietilpst šīs svešvalodas lietošana. Vienlaikus tā papildināja arī 32. pantu ar 2.<sup>1</sup> daļu, kas nosaka, ka darba sludinājumā aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumus, kad tā pamatoti nepieciešama darba vai amata pienākumu veikšanai.<sup>18</sup>

Pret grozījumiem asi iebilda Latvijas Darba devēju konfederācija, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera (LTRK), Latvijas Ķīmijas un farmācijas uzņēmumu asociācija, kā arī Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju asociācija, kuri aicināja atbildīgo Saeimas komisiju – Sociālo un darba lietu komisiju likumu negrozīt.<sup>19</sup> Tā kā grozījumi tika arī iekļauti Kultūras ministrijas izstrādāto Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas pamatnostādņu (2012–2018) projektā, pret tiem iebilda Ārlietu ministrija, Tieslietu ministrija un cilvēktiesību organizācijas.<sup>20</sup> Grozījumi kritizēti par to mēģinājumu mazināt konkurētspēju un valsts iejaukšanos privātsektora darbībā.

Pārskata periodā ne Tiesībsargs, ne Valsts darba inspekcija nebija saņēmusi sūdzības nodarbinātības jomā, kas būtu saistītas ar iespējamu latviešu diskrimināciju darba tirgū, kuras pamatā būtu svešvalodu zināšanu trūkums.

Lai arī Darba likums konkrēti nenosauc valodu starp aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem, tas paredz aizsardzību pret diskrimināciju uz etniskā pamata, kas, cita starpā, ietver arī sevī aizsardzību pret nepamatotām valodu zināšanu prasībām no darba devēju puses.

<sup>17</sup> Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” (Nr.260/Lp10) pieejams <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/8C6A99DC74527827C22578790032AD61?OpenDocument>

<sup>18</sup> Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” (nr.405/Lp10) <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/C43A28A12DDD1D16C22578C7004686EB?OpenDocument>

<sup>19</sup> Pēc darba devēju protestiem pārskatīs iecerī ierobežot tiesības prasīt darbiniekiem svešvalodu prasmes, [www.delfi.lv](http://www.delfi.lv), pieejams <http://www.delfi.lv/news/national/politics/pec-darba-deveju-protestiem-parskatis-ieceri-ierobezot-tiesibas-prasit-darbiniekiem-svesvalodu-prasmes.d?id=40031669>

<sup>20</sup> Izziņa par atzinumos sniegtajiem iebildumiem nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas pamatnostādnes 2012. – 2018. gadam. Informācija par starpministriju (starpinstitūciju) sanāksmi vai elektronisko saskaņošanu (26.09.2011.), nepublicēta informācija

## Citi likumdošanas jautājumi

---

Neveiksmīgi izrādījās mēģinājumi vairākos likumprojektos iekļaut seksuālo orientāciju kā aizliegto diskriminācijas pamatu. Tādējādi Darba likums ir vienīgais tiesību akts, kurā seksuālā orientācija tieši minēta kā aizliegtais diskriminācijas pamats.

2009. gada 17. decembrī Saeima pieņēma Pacientu tiesību likumu, kas stājās spēkā 2010. gada 1. martā. Likumprojekta sākotnējā variantā, kas tika izstrādāts 2005. gadā un Saeimā 1. lasījumā pieņemts 2006. gada 14. decembrī, tika noteikts, ka „pacienta tiesības aizliegts ierobežot viņa dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, ģimenes stāvokļa vai seksuālās orientācijas dēļ”.<sup>21</sup> 2. lasījumā 2007. gada 20. decembrī pēc Saeimas Sociālo un darba lietu, Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijas un Saeimas Juridiskā biroja priekšlikumiem norma tika grozīta, papildinot ar etnisko piederību, bet „sociālās izcelsmes, ģimenes stāvokļa vai seksuālās orientācijas dēļ” aizstājot ar „vai citu apstākļu dēļ”. Pēdējā 3. lasījumā 2009. gada 17. decembrī Saeima atkal paplašināja aizliegto diskriminācijas pamatu sarakstu – rases, etniskās izcelsmes, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.<sup>22</sup> Tomēr seksuālā orientācija aizliegto pamatu sarakstā tieši netika iekļauta, un tā netieši iekļauta zem „citiem apstākļiem”.

2009. gada 12. novembrī Saeima 1. lasījumā pieņēma grozījumus Izglītības likumā, kurā līdzās diskriminācijas aizliegumam pēc dzimuma, diskriminācijas aizliegums tika noteikts arī pēc mantiskā un sociālā stāvokļa, rases, etniskās un nacionālās piederības, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas dēļ.<sup>23</sup> 2010. gada 26. janvārī Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisija nolēma neiekļaut seksuālo orientāciju aizliegto diskriminācijas pamatu sarakstā, pamatojot, ka šāda aizlieguma iekļaušana likumā varētu bremsēt tā pieņemšanu.<sup>24</sup>

Ņemot vērā, ka par direktīvu ieviešanu atbildīgas bija dažādas institūcijas un tiesību akti grozīti dažādos laikos, ne vienmēr izmaiņas veiktas visos tiesību aktos. Piemēram, netiešās diskriminācijas definīcija ir atrodama trijos tiesību

<sup>21</sup> Pacienta tiesību likums (Reg.nr. 8.Saeimā 1137, 1.lasījumā pieņemts 14.12.2006) 3.pants 1.paragrāfs <http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/96DC7AFDC685D344C225723E0047B5AC?OpenDocument>

<sup>22</sup> Pacientu tiesību likums (pieņemts 17.12.2009.), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=203008>

<sup>23</sup> Grozījumi Izglītības likumā (Nr.1576/LP9), 3. 1 panta 1) paragrāfs), pieejams <http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/8A9166B9CFE512F4C2257663004533D5?OpenDocument>

<sup>24</sup> Skolās ar likumu neliegs musulmaņu burku valkāšanu, 2010. gada 26. janvārī, pieejams <http://www.delfi.lv/archive/print.php?id=29500055>

aktos. Pēc Eiropas Komisijas iebildumiem tā tika mainīta Darba likumā. Tāda pati ir arī Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, taču likumā „Par sociālo drošību” saglabājusies vecā netiešās diskriminācijas definīcija.<sup>25</sup>

Kopš pretdiskriminācijas direktīvu pārņemšanas procesa uzsākšanas 2002. gadā (Darba likums) un intensificēšanas pēc iestājas Eiropas Savienībā 2004. gada 1. maijā pieņemti vairāki jauni likumi, veikti grozījumi vismaz 15 normatīvajos aktos, dažos –pat vairākas reizes. Grozījumi netika pieņemti vienā likumdošanas paketē, bet dažādos laika periodos, jo par atbildīgajām tika noteiktas dažādas Saeimas komisijas. Virknē citu likumu pretdiskriminācijas normas, lielākā daļa no tām deklaratīvas, tika iestrādātas pirms direktīvu pārņemšanas vai pat pārņemtas no padomju laikā radītajiem likumiem. Tādējādi pretdiskriminācijas normas ir izkaisītas pa vismaz 30 Latvijas tiesību aktiem. Arī aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums likumos ir dažāds – no 4 līdz 18, un atsevišķos tiesību aktos pamatu uzskaitījums ir atvērts.

---

<sup>25</sup> Likums „Par sociālo drošību” (4) Netieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personai saistībā ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem.

# Institūcijas

---

Latvijā nav vienas specializētas institūcijas, kas nodarbotos tikai ar diskriminācijas jautājumiem. Ar šiem jautājumiem tieši vai netieši saistīts vairāku valsts iestāžu un nevalstisko organizāciju darbs.

## Tiesībsarga birojs

---

Galvenā valsts institūcija, kas atbild par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu, ir Tiesībsarga birojs (līdz 2007. gada 1. janvārim Valsts cilvēktiesību birojs), kas darbojas arī kā specializētā iestāde saskaņā ar Rasu direktīvas 13. pantu.<sup>26</sup> Līdzās citām funkcijām Tiesībsargs veicina privātpersonu cilvēktiesību aizsardzību, sekmē vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu, kā arī sekmē sabiedrības informētību un izpratni par cilvēktiesībām.<sup>27</sup> Biroja uzdevumi diskriminācijas novēršanā ietver:

- pieņemt un izskatīt sūdzības,
- ierosināt pārbaudes lietu un sniegt tiesisku atbalstu upurim,
- veikt pētījumus un juridisku analīzi,
- informēt sabiedrību.

Šo funkciju veikšanai kopš Tiesībsarga biroja izveides (uz Valsts cilvēktiesību biroja pamata) 2007. gadā līdz 2009. gada beigām birojā pastāvēja Diskriminācijas novēršanas daļa, kurā dažādos laika posmos strādāja, maksimālais, četri, tad divi cilvēki. 2010. gadā, ņemot vērā ievērojamo biroja budžeta samazinājumu, tika veikta iestādes iekšējā reorganizācija, tostarp Diskriminācijas novēršanas daļas likvidācija. 2011. gada pavasarī Tiesībsarga birojā bija Juridiskā un Administratīvā nodaļa un pašā birojā bija palicis tikai viens štata jurists, kura pienākumos līdzās citiem cilvēktiesību jautājumiem ietilpa arī diskriminācijas jautājumi. Saskaņā ar Tiesībsarga sniegto informāciju 2011. gada septembrī bija paredzēts palielināt juristu skaitu, kas strādātu ar diskriminācijas jautājumiem, taču līdz oktobrim tam vēl nebija apstiprinājuma.

---

<sup>26</sup> Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, kas ievieš vienādas attieksmes principu pret personām, neatkarīgi no rases vai etniskās piederības 13. pants nosaka: „1. Dalībvalstis nozīmē iestādi vai iestādes, lai veicinātu vienādu visu cilvēku attieksmi bez diskriminācijas rasu vai etniskās piederības dēļ. Šīs iestādes var būt daļa no aģentūrām, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizstāvību vai indivīda tiesību aizsardzību. 2. Dalībvalstis nodrošina, lai šo iestāžu kompetencē būtu: nekaitējot upuru un apvienību, organizāciju vai citu 7. panta (2) punktā minēto juridisko personu tiesībām, neatkarīgas palīdzības nodrošināšana diskriminācijas upurim, ievērojot viņu sūdzības par diskrimināciju; neatkarīgu aptauju rīkošana par diskrimināciju, neatkarīgu ziņojumu publicēšana un ieteikumu sastādīšana par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju.”

<sup>27</sup> Tiesībsarga likums (pieņemts 06.04.2006, spēkā kopš 01.01.2007.). Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=133535>

Līdz ar ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ratifikāciju 2010. gada 28. janvārī Tiesībsargs ir atbildīgs par Konvencijas īstenošanas pārraudzību.<sup>28</sup>

Tiesībsarga galvenā darbība diskriminācijas novēršanā ir saistīta ar sūdzību izskatīšanu.

Tiesībsarga birojā saņemtās un izskatītās sūdzības, t. sk. par diskrimināciju, 01.01.2007. – 20.09.2011.

Tēma	Gads	Rakstveida iesniegumi	Ierosinātas pārbaudes lietas	Pabeigtās pārbaudes lietas	Atteikumi ierosināt pārbaudes lietu	Noslēgtās pārbaudes lietas (izbeigtas)	Pārbaudes lietas izskatīšana*	Mutvārdu konsultācija	Iesniegumi un konsultācijas kopā
<b>Kopā</b>	<b>07. 2011*</b>	1261	181		422	234			
	<b>2010</b>	1359	294	185	649	44	307	2242	3601
	<b>2009</b>	1986	609	402	772	93	242	1617	3603
	<b>2008</b>	2502	741	412	1009	138	247	2434	4936
	<b>2007</b>	2269	47	240	633	517	0	2831	5120
Diskriminācija	<b>09. 2011*</b>	50	50	1	0	46	4	-	-
	<b>2010</b>	78	47	6	28	44	10	140	221
	<b>2009</b>	101	67	34	23	23	16	80	181
	<b>2008</b>	127	94	30	20	32	27	193	320
	<b>2007</b>	112	41	16	7	96	0	192	304

\* Pieejamie dati saskaņā ar Tiesībsarga biroja sniegto informāciju 2011. gada 20. septembrī. Avots: Latvijas Republikas Tiesībsarga 2010. gada pārskats (140. – 142. lpp.) un Tiesībsarga biroja sniegtā informācija 2011. gada 20. septembrī.

<sup>28</sup> Likums „Par konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām” (28.01.2010.), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=205248&from=off>



Salīdzinot ar 2007. un 2008. gadu, 2009. gadā sūdzību skaits par iespējamu diskrimināciju ievērojami kritās, no vidēji 300 uz 200 sūdzībām. Galvenokārt tās bijušas mutvārdu sūdzības, savukārt rakstveida iesniegumi kritās 2010. gadā. Tiesībsarga birojs iesniegumu skaita samazināšanos skaidrojis ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos, kad vairāk tiek saņemti iesniegumi par sociāli ekonomisko tiesību jautājumiem.<sup>29</sup>

*Tiesībsarga birojā saņemtās rakstiskās diskriminācijas sūdzības\* sadalījumā pa diskriminācijas pamatiem 01.01.2007. – 20.09.2011.*

<b>Diskriminācijas pamats</b>	<b>2007. gads</b>	<b>2008. gads</b>	<b>2009. gads</b>	<b>2010. gads</b>	<b>2011. gads**</b>
<b>Kopā</b>	<b>112</b>	<b>127</b>	<b>101</b>	<b>78</b>	<b>50</b>
Diskriminācija uz rases vai tautības pamata	13	23	14	9	4
Diskriminācija uz dzimuma pamata	12	13	19	8	2
Diskriminācija uz vecuma pamata	3	6	4	5	3
Diskriminācija uz valodas pamata	17	20	14	4	2
Diskriminācija uz reliģiskās pārliecības pamata	11	1	0	0	1
Diskriminācija uz sociālās izcelšanās vai mantiskā stāvokļa pamata	3	4	1	0	0
Diskriminācija uz seksuālās orientācijas pamata	2	2	2	2	0
Diskriminācija uz veselības stāvokļa pamata	11	12	8	11	7
Diskriminācija uz politiskās vai citas pārliecības pamata	6	0	0	1	1
Diskriminācija uz cita pamata	14	14	3	13	9
Tiesiskās vienlīdzības princips	20	32	36	25	21

\* Tiesībsarga birojs pārbaudes lietas ierosina tikai par rakstveidā saņemtiem iesniegumiem. Tāpat Tiesībsargam ir tiesības ierosināt lietas pēc savas iniciatīvas, balstoties uz publiski izskanējušu informāciju.

\*\* Tiesībsarga biroja sniegtā informācija uz 2011. gada 20. septembri.

<sup>29</sup> Tiesībsarga biroja vēstule Nr. 1-5/177 (16.08.2010.)

Visbiežāk sūdzības saņemtas par tiesiskās vienlīdzības principa pārkāpumu – vidēji 25 līdz 30 sūdzības gadā. 2010. gadā ievērojami krities saņemto sūdzību skaits par iespējamu diskrimināciju uz dzimuma, valodas, rases vai etniskās piederības pamata. 2009. gadā Tiesībsarga birojs saņēma 19 rakstveida sūdzības par iespējamu diskrimināciju uz dzimuma pamata, 14 – uz rases vai etniskās piederības pamata un 14 – uz valodas pamata, bet 2010. gadā šo sūdzību skaits samazinājās divas vai pat trīs reizes – 8 sūdzības uz dzimuma pamata, 9 – uz rases vai etniskās piederības pamata un 4 – uz valodas pamata. Strauja sūdzību skaita samazināšanās vērojama arī 2011. gadā. Nemainīgs palicis sūdzību skaits par iespējamu diskrimināciju uz veselības stāvokļa (vidēji 8 – 11 sūdzības gadā) un vecuma (vidēji 5 sūdzības gadā) pamata. Visretāk cilvēki sūdzējušies par iespējamu diskrimināciju reliģiskās pārliecības, seksuālās orientācijas un politiskās vai citas pārliecības dēļ. Vienlaikus jākonstatē, ka nereti pie sūdzībām par diskrimināciju iekļautas arī sūdzības par neiecietību masu saziņas līdzekļos, kā arī nauda noziegumiem.<sup>30</sup>

Viens no Tiesībsarga uzdevumiem, t.sk. diskriminācijas jomā, ir veicināt izlīgumu starp strīda pusēm. Laikā no 2007. gada 1. janvāra līdz 2011. gada 30. jūnijam saskaņā ar Tiesībsarga sniegto informāciju ar Tiesībsarga līdzdalību mierizlīgums noslēgts divās diskriminācijas lietās: 2008. gadā tiesas procesa laikā – uz dzimuma pamata (LVL 5000)<sup>31</sup> un uz dzimuma un vecuma pamata (800 LVL).<sup>32</sup> Tiesu nolēmumos Tiesībsarga līdzdalība nav minēta.

Ja puses nevar vienoties par izlīgumu, Tiesībsargs sniedz atzinumu, kurā dod vērtējumu pārbaudes lietā konstatētajam. Pēc sūdzības izskatīšanas Tiesībsargam ir tiesības (bet ne pienākums), aizstāvēt personu tiesības un likumiskās intereses, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt iestādei iesniegumu vai tiesai pieteikumu tādās administratīvajās lietās (ja tas nepieciešams sabiedrības interesēs) vai civillietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. No 2007. gada 1. janvāra līdz 2011. gada 21. oktobrim birojs nevienu reizi nav pārstāvējis diskriminācijas upurus tiesā. Atsevišķās lietās tiesai sagatavoti atzinumi.<sup>33</sup> Arī Tiesībsarga priekštecis VCB tikai vienreiz, 2006. gadā, pārstāvēja diskriminācijas upuri tiesā.

Saskaņā ar Tiesībsarga likumu viena no biroja funkcijām ir sekmēt sabiedrības informētību un izpratni par cilvēktiesībām, par šo tiesību aizsardzības

<sup>30</sup> Tiesībsarga biroja sniegtā informācija par diskriminācijas sūdzībām uz rases un etniskās piederības pamata

<sup>31</sup> Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa/Lēmums S.K. pret SIA „Ziemeļu nafta” Lieta Nr. C32169607 2008.gada 10.novembrī

<sup>32</sup> LR Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija lēmums 2008. gada 20. novembrī Lieta Nr. C 37056908.

<sup>33</sup> Tiesībsarga biroja sniegtā informācija 2011. gada 21. oktobrī.



Vairākas vadošās nevalstiskās organizācijas kritizēja Tiesībsargu par efektivitātes trūkumu un aicināja Saeimas Cilvēktiesību komisiju uzklaust konfliktā iesaistītās puses, ņemot vērā tā iespējamo ietekmi uz biroja darbības efektivitāti.<sup>40</sup> Tiesībsargs no amata neatkāpās, un konflikta rezultātā darbu birojā pameta vairāki pieredzējuši speciālisti, tostarp Diskriminācijas novēršanas daļas vadītāja.

Septembra vidū budžeta projekta sastādīšanas laikā valdība, kurai nav mandāta šāda jautājuma izlemšanā attiecībā uz neatkarīgām iestādēm, pat apsvēra iespēju biroju likvidēt. Pēc toreizējā Valsts prezidenta Valda Zatlera, bijušās Valsts prezidentes Vairas Viķes-Freibergas, kā arī citu amatpersonu un pilsoniskās sabiedrības pārstāvju protestiem valdība no šīs idejas atteicās, taču ieteica samazināt biroja izdevumus par 200 000 LVL.

Ekonomiskās krīzes rezultātā un ar to saistītiem taupības pasākumiem, kā arī izmantojot Tiesībsarga institūcijas vājumu, tika samazināts biroja budžets. Salīdzinājumā ar 2008. gadu, 2010. gadā tas tika samazināts par 57%, kā rezultātā birojs tika pilnībā reorganizēts, atstājot tikai divas nodaļas, likvidējot visus struktūrvienību vadītāju amatus un atbrīvojot 24% personāla.<sup>41</sup> Publiskajā telpā Tiesībsargs vairākkārt izteicās par iespējamu funkciju nepildīšanu.

Šāda izveidojusies situācija, kad Tiesībsarga birojā uz 2011. gada augustu bija palicis tikai viens darbinieks, kas līdzās diskriminācijas jautājumiem izskatīja citas sūdzības, kā arī pētījumu, aptauju un sabiedrības informēšanas pasākumu par diskriminācijas jautājumiem trūkums izvirza jautājumu par Tiesībsarga atbilstību praksē Rasu direktīvas izvirzītajiem minimālajiem standartiem.

2011. gada 3. martā Saeima Tiesībsarga amatā ievēlēja mazpazīstamo Juri Jansonu, kurš līdz tam bija pildījis Rīgas Slimokases apdrošināšanas akciju sabiedrības likvidatora pienākumus. Diemžēl arī šajā reizē Tiesībsarga izraudzīšanas process bija pretrunīgs, to raksturoja politiski ķīviņi, jo Saeima no diviem kandidātiem<sup>42</sup> apstiprināja vājāko.

2011. gada aprīlī tika publiskota Tiesībsarga stratēģija 2011. – 2013. gadam, kas ir pirmais šāda veida stratēģiskais dokuments, kurā definēta biroja misija un vērtības, kā arī izvirzīti biroja darba mērķi un prioritātes. Stratēģija kā trīs galvenos mērķus izvirza sabiedrības informēšanu un savlaicīgu cilvēktiesību pārkāpumu novēršanu, labas pārvaldības uzlabošanu un Tiesībsarga efektivitātes un autoritātes paaugstināšanu. Diskriminācijas novēršanas jomai noteiktas četras

<sup>40</sup> Vairākas sabiedriskās organizācijas aicina izvērtēt tiesībsarga darbību (07.07.2009.), pieejams: <http://www.diena.lv/sabiedriba/politika/vairakas-sabiedriskas-organizācijas-aicina-izvertet-tiesībsarga-darbību-676835>

<sup>41</sup> Latvijas Republikas tiesībsarga 2010. gada pārskats, 5.lpp. Pieejams: [http://www.tiesībsargs.lv/lat/publikācijas/gada\\_zinojumi/?doc=654](http://www.tiesībsargs.lv/lat/publikācijas/gada_zinojumi/?doc=654)

<sup>42</sup> Uz Tiesībsarga amatu kandidēja Administratīvās rajona tiesas tiesnese un LU pasniedzēja Anita Kovaļevska, kas savulaik bija strādājusi Valsts cilvēktiesību birojā.

prioritātes: diskriminācijas mazināšana nodarbinātības jomā, naida noziegumu mazināšana, vienlīdzīgas pieejas precēm un pakalpojumiem uz dzimuma, rases, etniskās piederības vai invaliditātes pamatiem ievērošana un ANO konvencijas „Par personu ar invaliditāti tiesībām” ieviešanas sekmēšana.<sup>43</sup>

Lai arī jau 2007. gadā Tiesībsarga birojā bija paredzēts piesaistīt darbinieku, kas specializētos romu jautājumos, tikai 2011. gada maijā birojā tika pieņemts konsultants romu jautājumos, kura uzdevumos ietilpst veicināt romu integrāciju, organizēt Tiesībsarga biroja pasākumus diskriminācijas novēršanas jomā, konsultēt romus sociālās palīdzības saņemšanas jautājumos un sniegt priekšlikumus normatīvo aktu uzlabošanai. Plānots arī uzlabot tiesībsargājošo institūciju pieejamību romu kopienas vidū.<sup>44</sup> 30. augustā Tiesībsargs parakstīja sadarbības memorandu par romu diskriminācijas novēršanu ar Starptautiskās Romu apvienības augstāko komisāru Normundu Rudēviču. Memorands paredz „Tiesībsarga biroja speciālistiem vai tiesībsarga pieaicinātiem pētniekiem veikt pētījumus diskriminācijas visvairāk skartajos aspektos – izglītība, nodarbinātība, sociālā aprūpe un mājokļu jautājumi – un sniegt rekomendācijas valsts un pašvaldību iestādēm konstatēto nepilnību novēršanai, problēmu risināšanā aktīvi iesaistot arī romu kopienu”.<sup>45</sup> No savas puses romu biedrības aņņemas motivēt romu tautu aktīvi līdzdarboties integrācijas procesos, sekmēt romu bērnu piekļuvi izglītībai un veselības aprūpei.

2011. gada augusta vidū Rīgas sabiedriskajā transportā birojs izvietoja informatīvos materiālus par cilvēktiesību un labas pārvaldības principiem, kur zīmējumu veidā tika atspoguļotas tās cilvēktiesību un labas pārvaldības situācijas, par kurām iedzīvotāji savās sūdzībās galvenokārt vērsušies Tiesībsarga birojā vai kuras Latvijā būtu jāstiprina, tostarp tiesības netikt diskriminētam.<sup>46</sup>

## **Ministrijas un citas valsts iestādes**

---

Kompetences sadalījums starp ministrijām, ieviešot ES direktīvas, noteica Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariātu (ĪUMSILS) kā atbildīgo iestādi Rasu direktīvas ieviešanai, savukārt Labklājības ministriju kā atbildīgo iestādi Nodarbinātības direktīvas ieviešanai. Pēc pretdiskriminācijas direktīvu pārņemšanas un ĪUMSILS likvidācijas Latvijā nav valsts institūcijas, kuras pārziņā būtu pretdiskriminācijas jautājumu koordinēšana, nav arī izstrādāta vienota pretdiskriminācijas politika un pretdiskriminācijas jautājumi

<sup>43</sup> Tiesībsarga stratēģija 2011. – 2013. gadam. Pieejama: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/majas\\_lapas\\_jaunumi/?doc=664](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/majas_lapas_jaunumi/?doc=664)

<sup>44</sup> LR Tiesībsarga konsultanta romu jautājumos sniegtā informācija (11.08.2011.)

<sup>45</sup> Sadarbības memorands par romu diskriminācijas novēršanu (Rīgā, 30.08.2011.), pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/jaunumi/?doc=314>

<sup>46</sup> Tiesībsarga birojs, Cilvēktiesības un laba pārvaldība sastopama ikdienas situācijās, 18.08.2011. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/jaunumi/?doc=308>

ir sadrumstaloti pa jomām un pretdiskriminācijas direktīvās iekļautajiem astoņiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem starp vairākām ministrijām. Labklājības ministrijas pārziņā atrodas jautājumi, kas skar nodarbinātību, sociālo drošību un tai ir atbildība par tādiem aizliegtiem diskriminācijas pamatiem kā dzimums, vecums, invaliditāte. Kultūras ministrijas pārziņā ir jautājumi, kas saistīti ar diskriminācijas novēršanu uz rasu un etniskās piederības, kā arī reliģijas un seksuālās orientācijas pamata.<sup>47</sup>

## **Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts – Bērnu, ģimenes lietu un sabiedrības integrācijas ministrija – Tieslietu ministrija – Kultūras ministrija**

---

Politiskajā līmenī par pretdiskriminācijas politiku līdz 2009. gada 1. janvārim atbildēja Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts (ĪUMSILS). Saskaņā ar ĪUMSILS nolikumu līdzās citiem integrācijas uzdevumiem sekretariāts īstenoja un koordinēja pasākumus, kas vērsti uz rasu un etniskās diskriminācijas izskaušanu, kā arī nodarbojās ar pretdiskriminācijas starpdisciplīnu jautājumiem un iecietības veicināšanu sabiedrībā.<sup>48</sup> 2005. gadā sekretariātā tika nodibināts Eiropas pretdiskriminācijas politikas departaments, kam bija uzliktas plašākas funkcijas nekā tās, kas saistītas ar Rasu direktīvu, ieskaitot politikas dokumentu izstrādes sagatavošanu diskriminācijas novēršanas jomā un Nacionālās programmas iecietības veicināšanai rīcības plāna 2005 – 2009 īstenošanu un koordinēšanu, kā arī izpratnes veicināšanu sabiedrībā par diskriminācijas novēršanas un iecietības veicināšanas politiku. 2007. gada oktobrī departaments tika slēgts, sadalot tā funkcijas citu ĪUMSILS departamentu starpā. ĪUMSILS oficiālajā vēstulē tika norādīts, ka departaments slēgts, lai nodrošinātu labu pārvaldību un optimizētu ĪUMSILS kompetencē esošo uzdevumu izpildi.<sup>49</sup>

Ar 2009. gada 1. janvāri ĪUMSILS funkcijas, tiesības un saistības integrācijas jomā nodeva Bērnu, ģimenes un sabiedrības integrācijas lietu ministrijai (turpmāk – BM).<sup>50</sup> 2009. gada vidū BM tika likvidēta un valsts politikas izstrādi sabiedrības integrācijas jomā pārņēma Tieslietu ministrija. Abu ministriju nolikumos pretdiskriminācijas funkcijas atsevišķi vairs netika izdalītas.<sup>51</sup> 2010.

<sup>47</sup> Kultūras ministrijas Sabiedrības integrācijas un pilsoniskās sabiedrības attīstības nodaļas sniegtā informācija 2011. gada 25. oktobrī.

<sup>48</sup> Ministru kabineta 2007. gada 13. novembra noteikumi Nr. 764 „Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta nolikums” (zaudējis spēku no 2009. gada 1. janvāra).

<sup>49</sup> ĪUMSILS sniegtā informācija 25.10.2007.

<sup>50</sup> Ministru kabineta 2008. gada 29. oktobra rīkojums Nr. 650 „Par Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta reorganizāciju”.

<sup>51</sup> Ministru kabineta noteikumi Nr. 687 „Bērnu, ģimenes un sabiedrības integrācijas lietu ministrijas nolikums” (16.12.2008. redakcija). Ministru kabineta 2009. gada 28. jūlija noteikumi Nr. 835 „Grozījumi Ministru kabineta 2003. gada 29. aprīļa noteikumos Nr. 243 „Tieslietu ministrijas nolikums”.

gada decembrī Ministru kabinets pieņēma lēmumu no 2011. gada 1. janvāra sabiedrības integrācijas jautājumus, tostarp starpkultūru dialoga un pilsoniskās sabiedrības sekmēšanu, nodot Kultūras ministrijai (KM).<sup>52</sup> Sākot ar 2011. gada 1. aprīli KM pārraudzībā nodoti arī jautājumi, kas skar imigrantu integrāciju.<sup>53</sup> KM nolikumā pretdiskriminācijas funkcijas nav konkrēti minētas, taču KM kompetence sabiedrības integrācijas un pilsoniskās sabiedrības attīstības jomā ietver arī „nodrošināt Latvijas mazākumtautību, t.sk. romu, tiesību ievērošanu, veicinot rasu un etniskās diskriminācijas izskaušanu”.<sup>54</sup>

## **Labklājības ministrija**

---

Labklājības ministrija (turpmāk – LM) ir vadošā valsts pārvaldes iestāde darba, sociālās aizsardzības, bērnu un ģimenes tiesību, kā arī personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju un dzimuma līdztiesības jomā.

Lai veicinātu un koordinētu ar dzimumu līdztiesību saistīto jautājumu risināšanu, 2003. gada 1. jūlijā tika izveidota Dzimumu līdztiesības nodaļa Labklājības ministrijas Eiropas un juridisko lietu departamentā. No 2007. gada jūlija Dzimumu līdztiesības nodaļa bija Sociālās iekļaušanas politikas departamenta sastāvā. Saistībā ar strukturālām pārmaiņām ministrijā no 2009. gada 1. decembra dzimumu līdztiesības jautājumi ir Vienlīdzīgu iespēju politikas nodaļas kompetencē. Šīs nodaļas kompetencē ietilpst arī tādu jautājumu risināšana un koordinēšana, kas saistīti ar valsts politikas izstrādi sociālās iekļaušanas un personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju jomā, kā arī šīs politikas īstenošanas pārraudzība.

LM ir atbildīga par Nodarbinātības direktīvas un direktīvu, kas attiecas uz dzimumu vienlīdzību, ieviešanu, kā arī ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanas koordinēšanu. Pārņemot un ieviešot direktīvu prasības, LM izstrādāja grozījumus Darba likumā (2004., 2006., 2010. un 2011. gads), Patērētāju tiesību aizsardzības likumā (2008. gads), Apdrošināšanas sabiedrību un to uzraudzības likumā (2009.gads), „Fizisku personu, kuras veic saimniecisko darbību, diskriminācijas aizlieguma likumā”, (2009. gads) , kā arī Izglītības likumā (2010. gads). (sk. Likumdošanas attīstība)

Lai īstenotu ANO Konvencijas 5. pantu, LM izstrādāja un Saeima 2010. gada 28. oktobrī pieņēma grozījumus Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, līdzās dzimumam, rasei un etniskai piederībai nosakot atšķirīgas attieksmes

<sup>52</sup> Ministru kabineta 2010. gada 28. decembra noteikumi Nr. 1197 „Grozījumi Ministru kabineta 2003. gada 29. aprīļa noteikumos Nr. 241 „Kultūras ministrijas nolikums”.

<sup>53</sup> Ministru kabineta 2011. gada 29. marta noteikumi Nr. 229 „Grozījumi Ministru kabineta 2004. gada 29. aprīļa noteikumos Nr. 241 „Kultūras ministrijas nolikums”.

<sup>54</sup> Kultūras Ministrija/ Nozaru informācija/ Sabiedrības integrācija. [http://www.km.gov.lv/lv/nozares\\_info/integracija.html](http://www.km.gov.lv/lv/nozares_info/integracija.html)

aizliegumu arī invaliditātes dēļ. Minētie grozījumi stājās spēkā 2011. gada 1. janvārī.

2010. gada maijā LM tika izveidota Dzimumu līdztiesības komiteja, kas aizstāja agrāk darbojošos Dzimumu līdztiesības padomi (darbojās no 2002. līdz 2010. gadam). Padomes aizstāšana ar Komiteju tika pamatota ar nepieciešamību atjaunot tās sastāvu, taču vienlaikus mainījās arī tās hierarhiskā pakļautība – Padome bija Ministru kabineta konsultatīva un koordinējoša valsts institūcija, kuras personālsastāvu uz trim gadiem apstiprināja Ministru prezidents<sup>55</sup>, kamēr Komiteja ir padota labklājības ministram un darbojas uz ministra izdotas pavēles pamata.<sup>56</sup> Komiteja ir koordinējoša institūcija dzimumu līdztiesības politikas jomā, kas veicina ministriju, nevalstisko organizāciju, sociālo partneru, pašvaldību un citu iesaistīto pārstāvju sadarbību un līdzdalību, lai sekmētu dzimumu līdztiesības politikas īstenošanu, pārraudzību un pilnveidošanu.

Lai vērtētu nepieciešamību papildināt normatīvo regulējumu pretdiskriminācijas jomā, lai īstenotu ANO Invaliditātes konvencijā ietvertās saistības, 2010. gadā LM izveidoja darba grupu "Diskriminācijas novēršanas likuma izstrādes nepieciešamības izvērtēšanai". Tās uzdevums bija izvērtēt un pieņemt lēmumu par Diskriminācijas novēršanas likuma izstrādes lietderību, tostarp izskatot jautājumu par iespējamā likuma tvērumu – vai tam būtu jāaptver visi diskriminācijas pamati vai arī jāveido „jumta” likums vienīgi personu ar invaliditāti diskriminācijas novēršanai.<sup>57</sup> 21. oktobrī tika pieņemts lēmums efektīvākai personu ar invaliditāti pamattiesību un brīvību aizsardzībai, veikt grozījumus Invaliditātes likumā, nosakot diskriminācijas aizliegumu uz invaliditātes pamata.<sup>58</sup>

2011. gada martā LM tika izveidota jauna darba grupa, kurai līdz 2011. gada 31. decembrim jā sagatavo un jā iesniedz ministrijas vadībai priekšlikumus konceptuāla risinājuma diskriminācijas aizliegumam uz invaliditātes pamata izstrādei.<sup>59</sup>

<sup>55</sup> 19.02.2002. Ministru kabineta noteikumi Nr. 79, Dzimumu līdztiesības padomes nolikums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=59236&from=off>

<sup>56</sup> Labklājības ministra U.Auguļa 29010. gada 10. maija rīkojums Nr. 48 Par Dzimumu līdztiesības komitejas izveidi. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/dz\\_lidzt\\_rikojums2.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dz_lidzt_rikojums2.pdf)

<sup>57</sup> Darba grupas Diskriminācijas novēršanas likuma izstrādes nepieciešamības izvērtēšanai sēdes Protokols Nr. 1. (09.09.2010.). Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedribas\\_lidzdaliba/ano\\_dg/diskr\\_prot\\_090910.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedribas_lidzdaliba/ano_dg/diskr_prot_090910.pdf)

<sup>58</sup> Darba grupas Diskriminācijas novēršanas likuma izstrādes nepieciešamības izvērtēšanai sēdes Protokols Nr. 2. (21.10.2010.). Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedribas\\_lidzdaliba/ano\\_dg/diskr\\_prot\\_211010.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedribas_lidzdaliba/ano_dg/diskr_prot_211010.pdf)

<sup>59</sup> LR Labklājības ministrijas Rīkojums N. 21 (29.03.2011.)



## Valsts darba inspekcija

---

Valsts darba inspekcija (turpmāk – VDI), kuras kompetencē ietilpst atšķirīgas attieksmes gadījumu darba tiesiskajās attiecībās izskatīšana, var piemērot sankcijas darba devējam diskriminācijas gadījumos, uzliekot administratīvo sodu diskriminācijas aizlieguma pārkāpējam. Ja notikusi diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās neatkarīgi no darba devēja tiesiskā statusa un diskriminācijas pamata, darbinieks var iesniegt sūdzību VDI. Par diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu var tikt piemērots naudas sods apmērā no simt līdz piecsimt latiem (Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 204.<sup>17</sup> pants („Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana”). Tomēr praksē nostiprinājies, ka par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumiem VDI piemēro vispārīgo pantu par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā (Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta pirmo daļu), nevis pretdiskriminācijas pantu.<sup>60</sup> Vispārīgais pants paredz tādas sankcijas kā brīdinājumu vai naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no divdesmit pieciem līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai — no piecdesmit līdz septiņsimt piecdesmit latiem.

Laikā no 2008. gada 1. janvāra līdz 2011. gada 31. jūlijam VDI ir pieņēmusi 11 lēmumus par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu: 2008. gadā – 2 lēmumus, 2009. gadā – 2 lēmumus, 2010. gadā – 1 lēmumu, līdz 2011. gada 31. jūlija – 6 lēmumus.<sup>61</sup> Lielākā daļa lēmumu pieņemti par darba sludinājumiem, kuros norādītas nepamatotas prasības attiecībā uz darbinieka dzimumu, vecumu, tautību, piemēram, „aicina darbā sievieti slīpētāju” vai „vajadzīgi menedžeri no 25–35 gadiem”. Vienā gadījumā darba devējs sodīts par nelabvēlīgu seku radīšanu, savukārt divos gadījumos par to, ka, nosakot darba samaksu, nav ievērots vienlīdzīgas darba samaksas princips. Lielākajā daļā gadījumu uzlikts administratīvais sods – brīdinājums, bet naudas sods apmērā no simt līdz divsimt latiem piemērots četros gadījumos: 2008. gadā par darbinieka vēlamās tautības norādīšanu – „vēlams latvietis” (200 LVL), 2009. gadā par vienlīdzības principa neievērošanu, nosakot darba samaksu (100 LVL), 2011. gadā par darba sludinājumu, kurā norādīts darbinieka vēlamais dzimums – sieviete (100 LVL), un par vienlīdzīga darba samaksas principa neievērošanu (200 LVL).<sup>62</sup> Maksimālais sods līdz šim nav piemērots nevienā gadījumā. Mazie sodi – brīdinājumi, 100 – 200 LVL un arī lēmumu pieejamība tikai pēc pieprasījuma rada šaubas par piemērotā soda preventīvo un atturošo efektu.

Uz nepieciešamību piemērot specializēto pantu VDI norādījis Tiesībsarga birojs. Tāpat Tiesībsargs atzinis, ka nepieciešams palielināt soda apmēru, jo

<sup>60</sup> Valsts darba inspekcijas sniegtā informācija (04.08.2011.)

<sup>61</sup> Valsts darba inspekcijas vēstule Nr. 01-14/1301 (03.08.2011.)

<sup>62</sup> Valsts darba inspekcijas sniegtā informācija (20.05.2011.), vēstule Nr. 01-14/1301 (03.08.2011.)

iespējamais no 100 līdz 500 latiem sods nav uzskatāms par pietiekamu, lai preventīvi novērstu diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu.<sup>63</sup>

*Pārskats par VDI piemērotajiem sodiem:*<sup>64</sup>

### 2008. gads

1) 2008. gada 28. februārī interneta portālā [www.cv.lv](http://www.cv.lv) SIA "BAS grupa" ievietoja darba sludinājumu darba meklētājiem ar diskriminējošu saturu pēc dzimuma un vecuma, t.i., grāmatveža darbs tika piedāvāts tikai sievietēm un pretendentei jābūt vecumā līdz 30 gadiem. Par minēto pārkāpumu Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersona SIA "BAS grupa" uzlika administratīvo sodu – brīdinājumu.

2) 2008. gada februāra mēnesī Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija saņēma iesniegumu par to, ka 2008. gada 6. janvārī SIA "Lador" ir ievietojusi interneta serverī SS.LV sludinājumu par brīvajām darbavietām ar norādi "vēlams latvietis". Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersona, izskatot šo iesniegumu, 2008. gada 6. februārī SIA "Lador" sastādīja administratīvā pārkāpuma protokolu un 2008. gada 15. februārī pieņēma lēmumu par administratīvā soda uzlikšanu Ls 200 apmērā par Darba likuma 32. panta pirmās daļas un 29. panta deviņtās daļas pārkāpumu.

### 2009. gads

3) 2009.gada 21. janvārī pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu Ls 100 apmērā SIA "Skai Baltija" par to, ka SIA "Skai Baltija", no 01.06.2008. paaugstinot stundas tarifa likmi vecākajiem pārdevējiem no Ls/st 2,00 uz Ls/st 2,15, kādai vecākai pārdevējai, stundas tarifa likmi nepaaugstināja.

4) 2009. gada 13. jūlijā pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu – brīdinājums SIA "Brīvmežs 1" par to, ka SIA "Brīvmežs 1" publiskoja darba sludinājumu darba meklētājiem ar diskriminējošu saturu pēc dzimuma un vecuma – sievietēm no 25 līdz 40 gadiem.

### 2010. gads

5) 2010. gada 9. februārī pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu – brīdinājums SIA "Salons Galerija" par to, ka darbiniekam radītas nelabvēlīgas sekas (nenodrošināja ar darbu) tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību

<sup>63</sup> Tiesībsarga ziņojums Saeimas Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijai par pirmajā pusgadā paveikto (07.09.2011). Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/jaunumi/?doc=319>

<sup>64</sup> Valsts darba inspekcijas sniegtā informācija 2011. gada 20. maijā (elektroniski) un vēstule Nr. 01-14/1901 (03.08.2011.)

ietvaros pieļaujamā veidā aizstāvējis savas tiesības (bija vērsusies ar iesniegumu kompetentā iestādē).

## 2011. gads

6) 2011. gada 18. janvārī pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu – brīdinājums SIA "Fantasy park" par to, ka internetā ievietoja darba sludinājumu darba meklētājiem ar diskriminējošu saturu pēc vecuma, proti, vajadzīgi darbinieki – viesmīles, norādot sludinājumā pretendenta vēlamo vecumu 19–25 gadi.

7) 2011. gada 18. februārī pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu – brīdinājums SIA "Kreatīvs" par to, 2011. gada 20. janvārī laikrakstā „Jelgavas Vēstnesis” publicēts darba sludinājums, kurā SIA „Kreatīvs” aicina darbā „sievieti slīpētāju”, tādējādi, norādot kandidāta dzimumu, SIA „Kreatīvs” pārkāpis Darba likuma 32. panta pirmās daļas prasības par to, ka darba sludinājums (..) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

8) 2011. gada 7. martā pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu – brīdinājums SIA "Rosta Engineering" par to, ka internetā ievietoja darba sludinājumu darba meklētājiem ar diskriminējošu saturu pēc vecuma, proti, vajadzīgi darbinieki – menedžeri, norādot sludinājumā pretendenta vēlamo vecumu 25–35 gadi.

9) 2011. gada 27. aprīlī pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu – brīdinājums SIA "EK Auce" par to, ka 2011. gada 24. martā laikrakstā „Jelgavas Vēstnesis” publicēts darba sludinājums, kurā SIA „EK Auce” aicina darbā kvalificētas „šuvējas”, tādējādi, norādot kandidāta dzimumu, SIA „EK Auce” pārkāpusi Darba likuma 32. panta pirmās daļas prasības par to, ka darba sludinājums (..) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

10) 2011. gada 6. jūlijā pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu viens simts latu apmērā SIA „Lattakko” par to, ka darba sludinājumu portālā [www.cv.lv](http://www.cv.lv) ievietoja darba sludinājumu darba meklētājiem ar diskriminējošu saturu pēc dzimuma, proti, darba sludinājums attiecās tikai uz sievietēm, līdz ar to tika pārkāptas vīriešu vienlīdzīgās tiesības uz darbu.

11) 2011. gada 21. jūlijā pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu divi simti latu apmērā AS „Sadales tīkls” par to, ka, nosakot darba samaksu meistariem, nav ievēroti vienlīdzīgas darba samaksas principi, t.i., darbiniekiem,

kas strādā vienādu vai vienādas vērtības darbu, jāmaksā vienāda darba samaksa, neskatoties uz dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, vecumu, invaliditāti, reliģisko vai citu pārliecību, seksuālo orientāciju. Par tādu pašu darbu ir uzskatāms vismaz divu darbinieku, kuri strādā vienā uzņēmumā vai iestādē, vienādu darba funkciju veikšana.

## **Patērētāju tiesību aizsardzības centrs**

---

Saskaņā ar Reklāmas likumu Patērētāju tiesību aizsardzības centrs (turpmāk – PTAC) ir valsts institūcija, kura realizē valsts politiku un uzraudzību reklāmas jomā. Reklāmas likums nosaka, ka reklāmā aizliegts paust diskrimināciju pret cilvēku viņa rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa vai citu apstākļu dēļ.<sup>65</sup> PTAC par normatīvo aktu prasībām neatbilstošas reklāmas sniegšanu vai izplatīšanu var uzlikt naudas sodu fiziskajām personām no divdesmit pieciem līdz piecīsim latiem, bet juridiskajām personām — no piecdesmit līdz desmittūkstoš latiem.<sup>66</sup>

Laikā no 2007. gada 1. janvāra līdz 2011. gada 31. jūlijam PTAC pieņēmis trīs lēmumus, ar kuriem pārkāpēji – viena fiziska un divas juridiskas personas – saukti pie administratīvās atbildības un viņiem piemērots administratīvais sods no simt līdz piectūkstoš latiem: divus lēmumus 2007. gadā un vienu lēmumu 2010. gadā.<sup>67</sup>

2007. gada 17. aprīlī PTAC uzlika 5000 LVL naudas sodu SIA „Famar-Desi” par diskriminējošu būvmateriālu veikala reklāmu rases, ādas krāsas dēļ. Reklāmā bija attēlots tumšādainis vīrietis, kas laužītā latviešu valodā saka: “Mans gribēt remontēt Tavs māja!” Blakus bija norādīts: “Viss remontam un būvniecībai, izņemot importa darbaspēku.” PTAC lēmumā konstatēja, ka “reklāma ir vēstījums adresātam, ka būvniecības veikalā nav strādājuši, nestrādā un nestrādās personas ar atšķirīgu ādas krāsu”. Nosakot naudas sodu, PTAC ņēma vērā, ka reklāma bijusi pieejama 1/3 Latvijas sabiedrības, jo tā tika izvietota 55 vides reklāmas stendos Rīgā, bezmaksas avīzes “5 min” izdevumos latviešu/krievu valodā, un tā vērtēja kompānijas mantisko stāvokli.<sup>68</sup> SIA „Famar-Desi” lēmumu apstrīdēja Administratīvajā rajona tiesā, lūdzot apturēt lēmuma izpildi. 2007.

<sup>65</sup> Reklāmas likuma 4. panta otrās daļas 1. punkts. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=163>

<sup>66</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 166.<sup>13</sup> pants. Reklāmas un komercprakses noteikumu pārkāpšana. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=89648>

<sup>67</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības centra vēstule Nr. 18-01/4743 (10.08.2011) un sniegtā informācija 15.08.2011

<sup>68</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības centra lēmums Nr. E03-RIG-132, 2007. gada 17. aprīlī. Pieejams: [http://www.ptac.gov.lv/upload/ptac\\_lemumi/2007/lemums\\_nr.e03\\_rig\\_132\\_17.04.2007\\_sia\\_famar\\_desi.pdf](http://www.ptac.gov.lv/upload/ptac_lemumi/2007/lemums_nr.e03_rig_132_17.04.2007_sia_famar_desi.pdf)

gada 6. jūnijā tiesa pieteikumu noraidīja. Arī Administratīvā apgabaltiesa 2007. gada 8. oktobrī atstāja negrozītu Administratīvās rajona tiesas lēmumu.<sup>69</sup>

2007. gada 17. augustā PTAC piemēroja administratīvo sodu 1500 LVL apmērā SIA „Dinaburg Media Group” par reklāmu, kurā norādīts: „Krievvalodīgajiem 50% atlaide” un zemāk norādīts: „seksuālo minoritāšu pārstāvjiem juridiskie pakalpojumi netiek sniegti”. PTAC lēmumā konstatēja, ka reklāmā tiek pausta diskriminācija pret seksuālo minoritāšu pārstāvjiem. Nosakot naudas sodu, PTAC ņēma vērā, ka, „izplatot reklāmu, kurā tiek pausta noteiktas sabiedrības daļas diskriminācija – sabiedrībā tiek popularizēts negatīvs uzskats un negatīva attieksme pret homoseksuālās orientācijas indivīdiem”.<sup>70</sup> Tāpat atzīts, ka sods tiek piemērots, lai atturētu reklāmas izplatīšanā iesaistītās personas no administratīvā pārkāpuma izdarīšanas, kā arī šādu pārkāpumu atkārtošānās. SIA „Dinaburg Media Group” lēmumu apstrīdēja Administratīvajā rajona tiesā, apgalvojot, ka nav saistīts ar reklāmas izplatīšanu un ka sods ir uzlikts nelikumīgi, ņemot vērā, ka lietā iestājies noilgums soda uzlikšanai. 2009. gada 5. jūnijā tiesa pieteikumu noraidīja. Arī Administratīvā apgabaltiesa ar 2010. gada 2. jūlija spriedumu atstāja negrozītu PTAC lēmumu.<sup>71</sup>

2010. gada 30. septembrī PTAC pieņēma lēmumu par administratīvā soda 100 LVL apmērā uzlikšanu uzņēmējam par interneta pakalpojumu reklāmu. Reklāma saturēja komerciālu paziņojumu par sabiedrības piedāvāto akciju: „Samaksā vienreiz 25 LVL un lieto BEZMAKSAS INTERNETU ar speciālo ātrumu līdz 69 mbit/s līdz 1. septembrim.” Reklāmā attēlotās sievietes fotogrāfija tika papildināta ar saukli „Maksā vienreiz un baudī VIŅU\* līdz 1. septembrim”. Ievērojot Tiesībsarga sniegto atzinumu, PTAC konstatēja: „Reklāma neierobežo sieviešu dzimumu tiesības pasūtīt Sabiedrības piedāvātos pakalpojumus, taču rada vai var radīt būtisku sieviešu dzimuma aizskārumu, jo rada asociāciju ar konkrēto attēlā redzamo sievieti, līdzīga ārējā izskata sievietēm vai jebkuru sievieti, kuru ikviens varētu baudīt (izmantot savu vajadzību, vēlmju un tieksmju apmierināšanai), samaksājot noteiktu naudas summu. Šāda reklāma ir uzskatāma par sieviešu dzimumu diskriminējošu”. Nosakot naudas sodu, PTAC norādīja, ka „šādas reklāmas sniegšana un izplatīšana ir nodarījusi aizskārumu patērētāju grupas, proti, sieviešu, interesēm un tās negatīvā ietekme ir neatgriezeniski notikusi (...) PTAC ieskatā, ar administratīvā soda palīdzību Uzņēmējam tiks radītas negatīvas materiālas sekas, un tādējādi pārkāpējs tiks sodīts par nodarīto un tiks motivēts

<sup>69</sup> Administratīvās apgabaltiesas lēmums lietā Nr. A42503307, 2007. gada 8. oktobrī. Pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/Scan11-10-25\\_1216.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/Scan11-10-25_1216.pdf)

<sup>70</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības centra lēmums Nr. E04-DAU-154, 2007. gada 14. augustā. Pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu\\_baze/29656.html](http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29656.html)

<sup>71</sup> Administratīvās apgabaltiesas spriedums lietā Nr. A42608907, 2010. gada 2. jūlijā. Pieejams: [http://www.tiesas.lv/files/AL/2010/07\\_2010/02\\_07\\_2010/AL\\_0207\\_apg\\_AA43-0746-10\\_17.pdf](http://www.tiesas.lv/files/AL/2010/07_2010/02_07_2010/AL_0207_apg_AA43-0746-10_17.pdf)

turpmāk nepieļaut atkārtotu iepriekš minētā pārkāpuma izdarīšanu.<sup>72</sup> Taču mazais sods – 100 LVL rada šaubas par tā preventīvo un atturošo efektu.

Atsevišķas sūdzības par iespējamu diskrimināciju uz dažādiem pamatiem saņēmis **Izglītības kvalitātes valsts dienests** (turpmāk – IKVD) (līdz 2009. gada 1. jūlijam Izglītības valsts inspekcija). 2008. gadā Izglītības valsts inspekcija saņēma trīs iesniegumus par iespējamu diskrimināciju uz etniskā pamata: vienā gadījumā skolotāja sūdzējās, ka skola, kura īsteno mazākumtautību programmu, diskriminē viņu, jo viņa esot latviene un mācot šajā skolā latviešu valodā; divos gadījumos iesniedzēji sūdzējās, ka viņu bērniem neļauj turpināt konkrētajā izglītības iestādē mācīties dzimtajā (krievu) valodā. Neviens no gadījumiem diskriminācijas fakts neapstiprinājās.<sup>73</sup> 2010. gadā IKVD saņēma divas sūdzības par iespējamu diskrimināciju: viena sūdzība saņemta par iespējamo izglītojamā diskrimināciju, atskaitot no izglītības iestādes veselības stāvokļa dēļ, tādējādi nenodrošinot Izglītības likuma 3.<sup>1</sup> panta pirmajā daļā noteiktās prasības.<sup>74</sup> Veicot pārbaudi izglītības iestādē, dienests konstatēja, ka izglītības iestāde nodrošina izglītojamajam normatīvajos aktos noteiktās tiesības uz izglītību un tā savā darbā ievēro Izglītības likuma 3.<sup>1</sup> pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.<sup>75</sup> Otra sūdzība saņemta par izglītojamā iespējamo diskrimināciju pēc dzīvesvietas, proti, izglītojamajam netika piešķirta stipendija, par iemeslu minot faktu, ka izglītojamais nav deklarējis noteiktajā pašvaldībā, kuras teritorijā atrodas izglītības iestāde. Pārbaudes rezultātā tika konstatēts, ka saskaņā ar pašvaldības lēmumu stipendijas tiek apstiprinātas tikai tiem pašvaldības izglītības iestādes izglītojamajiem, kuru dzīvesvieta deklarēta pašvaldības administratīvajā teritorijā. IKVD ir lūdzis Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju izvērtēt pašvaldības lēmuma atbilstību normatīvajiem aktiem. Izvērtējuma rezultāti līdz 2011. augustam vēl nebija zināmi.<sup>76</sup> 2011. gada pirmajos astoņos mēnešos IKVD nav saņēmis nevienu iesniegumu par atšķirīgu attieksmi (diskrimināciju) izglītības iestādēs.

Saskaņā ar **Veselības inspekcijas** sniegto informāciju Inspekcija līdz šim nav saņēmusi nevienu iesniegumu vai sūdzību par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem uz rases vai etniskās piederības, reliģijas, dzimuma, vecuma, invaliditātes vai seksuālās orientācijas pamata.<sup>77</sup>

<sup>72</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības centra lēmums Nr. E03-KREUD-53, 2010. gada 30. septembrī. Pieejams: [http://www.ptac.gov.lv/upload/ptac\\_lemumi/2010/lemums\\_nr-e03-kreud-53\\_esteria-79\\_izraksts.pdf](http://www.ptac.gov.lv/upload/ptac_lemumi/2010/lemums_nr-e03-kreud-53_esteria-79_izraksts.pdf)

<sup>73</sup> Izglītības valsts inspekcijas sniegtā informācija (02.09.2008.)

<sup>74</sup> 3.1 pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums, (1) Šā likuma 3. pantā minētajām personām ir tiesības iegūt izglītību neatkarīgi no mantiskā un sociālā stāvokļa, rases, tautības, etniskās piederības, dzimuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas.<sup>7</sup>

<sup>75</sup> Izglītības kvalitātes valsts dienesta vēstule Nr. 1-19.2/30 (24.01.2011.)

<sup>76</sup> Izglītības kvalitātes valsts dienesta vēstule Nr. 1-19.2/1042 (23.08.2011.)

<sup>77</sup> Veselības inspekcijas vēstule Nr. 3.5-1/16127 (05.08.2011.)

## Nevalstiskais sektors: NVO un sociālie partneri

---

Diskriminācijas novēršanas jomā darbojas arī vairākas nevalstiskās organizācijas (turpmāk – NVO), veicot sabiedrības informēšanu, dažādu mērķgrupu izglītošanu, situācijas un likumdošanas analīzi un sūdzību izskatīšanu, piemēram, Latvijas Cilvēktiesību centrs (visi pamati), Latvijas Cilvēktiesību komiteja (etniskā piederība, pilsonība), resursu centrs sievietēm „Marta” (dzimums), invalīdu un viņu draugu apvienība „Apeirons” (invaliditāte), LGBT un viņu draugu apvienība „Mozaika” (seksuālā orientācija), resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem „Zelda” (invaliditāte).

**Latvijas Cilvēktiesību centrs** (turpmāk – LCC) ir aktīvi līdzdarbojies diskriminācijas novēršanas politikas veidošanā, darbojoties valsts institūciju veidotās darba grupās un uzraudzības padomēs, kā arī izglītojot dažādas mērķa grupas par diskriminācijas jautājumiem. Laikā no 2007. gada janvāra līdz 2011. gada vasarai LCC ir īstenojis vairākus projektus un organizējis aptuveni 30 seminārus par pretdiskriminācijas un daudzveidības jautājumiem NVO, arodbiedrību pārstāvjiem, policijas darbiniekiem, tiesnešiem, medicīnas un sociālajiem darbiniekiem, valsts un pašvaldību iestāžu pārstāvjiem, kā arī žurnālistiem un žurnālistikas studentiem. Tāpat organizēti arī vairāki semināri un konferences ar starptautiski atzītu ekspertu pretdiskriminācijas jautājumos līdzdalību. LCC sniedzis arī juridiskas konsultācijas iespējamās diskriminācijas gadījumos (piemēram, LCC pārstāvis piedalījies sarunās starp klubu „Kefirs” un neredzīgu jauniešu, kas netika ielaista klubā<sup>78</sup>), kā arī atsevišķās lietās pārstāvējis cilvēkus tiesā, piemēram 2010. gadā par iespējamu diskrimināciju uz seksuālās orientācijas pamata, bet 2011. gadā par iespējamu diskrimināciju uz dzimuma pamata. Izdotas septiņas izglītojošas publikācijas par diskriminācijas un dažādības vadības jautājumiem, kas pieejamas gan drukātā, gan elektroniskā formātā LCC mājas lapā.<sup>79</sup> Atsevišķas brošūras izdotas latviešu un krievu valodā. LCC mājas lapā izveidota arī Pretdiskriminācijas datu bāze, kurā apkopota informācija par pretdiskriminācijas likumdošanu, tiesu praksi, pētījumiem, ziņojumiem un publikācijām.<sup>80</sup> LCC sagatavoja arī materiālu par etnisko datu vākšanu diskriminācijas novēršanai<sup>81</sup> un materiālu par situācijas testēšanas

<sup>78</sup> TVNET, Kluba „Kefirs” īpašnieks izligst ar neredzīgo meiteni Ievu (25.01.2011). Pieejams: [http://www.tvnet.lv/zinas/latvija/363326-kluba\\_kefirs\\_ipasnieks\\_izligst\\_ar\\_neredzigo\\_meiteni\\_ievu](http://www.tvnet.lv/zinas/latvija/363326-kluba_kefirs_ipasnieks_izligst_ar_neredzigo_meiteni_ievu)

<sup>79</sup> 2007. gads: Daudzveidība plašsaziņas līdzekļos. 2008. gads: brošūra „Kā atpazīt diskrimināciju darba attiecībās, un kur vērsties diskriminācijas gadījumos”; brošūra „Diskriminācijas novēršana Latvijā”; brošūra „Ikviens var tikt diskriminēts. Kur meklēt palīdzību? Informācija par nevalstiskajām organizācijām, kas sniedz atbalstu diskriminācijas gadījumos. 2010. gads: „Atšķirīgs klients daudzveidīgā Latvijā”. 2011. gads: Mediji un daudzveidība. Materiāls žurnālistiem un žurnālistikas studentiem; „Atšķirīgs klients daudzveidīgā Latvijā” Papildināts izdevums. Visi materiāli pieejami LCC mājas lapā [www.humanrights.org.lv](http://www.humanrights.org.lv)

<sup>80</sup> Pretdiskriminācijas datu bāze, pieejama [http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu\\_baze/index.html](http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/index.html)

<sup>81</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs (2008), Etnisko datu vākšana diskriminācijas novēršanai.

metodoloģijas izmantošanu.<sup>82</sup> 2011. gada martā LCC piedalījās pirmajā Eiropas pretrasmisma kustības (European Grasroots Antiracist Movement – EGAM) organizētajā situācijas testēšanas naktī, kuras mērķis bija pievērst sabiedrības uzmanību rasu un etniskās diskriminācijas riskiem. LCC pārbaudīja piecus populārākos Rīgas naktsklubus, izmantojot divas testētāju grupas, no kurām vienā bija jauni cilvēki ar tumšāku ādas krāsu, bet otrā – ar gaišu.<sup>83</sup> Lai arī diskriminācija netika konstatēta, šī bija pirmā reize, kad Latvijā tika izmantota situācijas testēšana.

**Latvijas Cilvēktiesību komiteja** laikā no 2008. līdz 2011. gadam galvenokārt saņēmusi sūdzības un sniegusi juridisku atbalstu lietās, kas saistītas ar nacionālajām minoritātēm piederošo personu vārda un uzvārda atveidi personu apliecinošos dokumentos. Tāpat saņemtas sūdzības par iespējamu diskrimināciju uz pilsonības pamata, aprēķinot vecuma pensiju (pieteicēji vēlējās, lai viņiem no jauna aprēķina pensiju, ievērojot Eiropas Cilvēktiesību tiesas (ECT) spriedumu lietā *Andrejeva pret Latviju*), un izglītības pieejamību krievu valodā vienā no Latvijas pilsētām.<sup>84</sup> Komiteja sniegusi juridisko atbalstu arī diskriminācijas lietās, kas skatītas starptautiskajās institūcijās, piemēram, ECT lietā *Andrejeva pret Latviju*<sup>85</sup> un ANO Cilvēktiesību komitejā lietā *Raihman pret Latviju*<sup>86</sup>. ECT lietā tika konstatēta diskriminācija uz pilsonības pamata, savukārt ANO lietā tika konstatēts privātās dzīves neaizskaramības pārkāpums.

**Resursu centrs sievietēm „Marta”** (turpmāk – „Marta”) īstenojis vairākus projektus un organizējis apmācību un interešu aizstāvības seminārus par dzimumu līdztiesību un diskrimināciju, tostarp multiplās diskriminācijas pret sievieti atpazīšanu un novēršanu. Laikā no 2007. līdz 2011. gadam centrā ir griezušās 8 sievietes saistībā ar diskrimināciju rases, dzimuma un sociālā stāvokļa dēļ.<sup>87</sup> 2008. gadā „Marta” izstrādāja Dzimumu līdztiesības likumprojektu, kura mērķis būtu izvērst visus tos pasākumus, kuri nosaka par pienākumu veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību, tostarp nodarbinātībā, veselības un sociālās drošības jomā, izglītībā, pieejā precēm un pakalpojumiem, kā arī valsts un

<sup>82</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs (2008), Situācijas testēšana (situation testing). Pieejams: <http://www.humanrights.org.lv/html/29680.html>

<sup>83</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs, Latvijā pirmo reizi noticis situācijas testēšanas eksperiments cīņā pret rasu diskrimināciju (06.03.2011.). Pieejams: <http://www.humanrights.org.lv/html/30516.html?yr=2011>

<sup>84</sup> Latvijas Cilvēktiesību komitejas sniegtā informācija 2011. gada augustā

<sup>85</sup> European Court of Human Rights, Andrejeva v. Latvia, No. 55707/100, 18 February 2009, pieejams: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=847435&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>

<sup>86</sup> United Nations Human Rights Committee, Raihman v. Latvia, No. CCPR/C/100/D/1621/2007, 28 October 2010, pieejams: <http://www.cccprcentre.org/doc/OP1/Decisions/1621%202007%20Latvia.pdf>

<sup>87</sup> Resursu centra sievietēm „Marta” sniegtā informācija 2011. gada 5. oktobrī



pašvaldības sniegto pakalpojumu jomā.<sup>88</sup> 2010. gada oktobrī tas tika apspriests Labklājības ministrijas Dzimumu līdztiesības komitejas sēdē, LM to neplāno virzīt tālākai apspriešanai.<sup>89</sup>

Atsevišķas sūdzības par iespējamiem diskriminācijas gadījumiem (galvenokārt par saprātīgas pielāgošanas principu nodarbinātībā) saņēmis arī **resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem „Zelda”** (turpmāk – „Zelda”). Organizācija publicējusi vairākus materiālus, kuros skats diskriminācijas jautājums (galvenokārt ANO konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām kontekstā). „Zeldas” pārstāvji piedalījušies arī vairākās Labklājības ministrijas izveidotajās darba grupās.<sup>90</sup>

**Invalidu un viņu draugu apvienība „Apeirons”** īstenojusi vairākus projektus, kuros līdzās tādiem jautājumiem kā vides un informācijas pieejamība iekļauts arī pretdiskriminācijas aspekts.<sup>91</sup> Projekta „Konsolidētais „Invaliditātes dimensijas” monitorings” (2009. gads) ietvaros izdota Rokasgrāmata, kurā ietverta likumdošanas analīze invaliditātes jomā, apkopoti cilvēku ar invaliditāti diskriminācijas piemēri un izstrādāti kritēriji ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām novērtēšanai (23. un 28. pants).<sup>92</sup> Izstrādāti arī divi rīcības plāni valsts un pašvaldību aģentūrām<sup>93</sup> un pašvaldībām par cilvēku ar invaliditāti integrāciju<sup>94</sup>.

**LGBT<sup>95</sup> un viņu draugu apvienība „Mozaika”** laikā no 2007. līdz 2011. gadam saņēmusi 19 sūdzības par iespējamu diskrimināciju vai personu aizskaršanu (verbālu, fizisku). Visas sūdzības bijušas mutiskas, un cilvēki visbiežāk izvēlējušies tiesā vai policijā negriezties. Organizācija publicējusi materiālu par diskrimināciju darbavietā un 2011. gadā sadarbībā ar Rīgas Juridisko augstskolu rīkoja semināru „Seksuālā orientācija, dzimuma maiņa un cilvēktiesības”, kurā analizēta Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūras attīstība attiecībā uz LGBT

<sup>88</sup> Dzimuma līdztiesības likumprojekts (Resursu centrs sievietēm „Marta”, 2008). Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/dz\\_lidz\\_prot2\\_1.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dz_lidz_prot2_1.pdf)

<sup>89</sup> Labklājības ministrijas Dzimumu līdztiesības komisijas sēdes protokols Nr. 2 (12.10.2010.). Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/dz\\_lidz\\_prot2.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dz_lidz_prot2.pdf)

<sup>90</sup> Resursu centra cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem „Zelda” sniegtā informācija 09.08.2011.

<sup>91</sup> Invalidu un viņu draugu apvienības „Apeirons” sniegtā informācija 17.08.2011.

<sup>92</sup> Invalidu un viņu draugu apvienības „Apeirons” (2009) Rokasgrāmata „Invaliditātes dimensijas”. Pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/rokasgramata\\_invaliditates\\_dimensijas.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/rokasgramata_invaliditates_dimensijas.pdf)

<sup>93</sup> Invalidu un viņu draugu apvienības „Apeirons” (2009) Valsts, pašvaldību aģentūru Cilvēku ar invaliditāti integrācijas Rīcības plāns. Pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/agjentuuru\\_riiciibas\\_plaans.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/agjentuuru_riiciibas_plaans.pdf)

<sup>94</sup> Invalidu un viņu draugu apvienības „Apeirons” (2009) Latvijas pašvaldību Cilvēku ar invaliditāti integrācijas Rīcības plāns. Pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/Pashvaldibu\\_riiciibas\\_plaans.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/Pashvaldibu_riiciibas_plaans.pdf)

<sup>95</sup> Lesbiešu, geju, biseksuālu un transpersonu

tiesībām, kā arī diskriminācijas aizliegums uz seksuālās orientācijas pamata ES tiesībās un to ietekme uz situāciju Latvijā.<sup>96</sup>

Līdz šim Latvijas arodbiedrības, tostarp **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība** (turpmāk – LBAS), ar pretdiskriminācijas jautājumiem mērķtiecīgi nav strādājušas. Trūkst gan specifiskas politikas, gan prakses attiecībā uz dažādiem diskriminācijas jautājumiem. Tāpat nevienā no arodbiedrībām nav īpaša cilvēka, kurš nodarbotos ar vienlīdzīgu iespēju politiku.<sup>97</sup> Izņēmums ir dzimumu līdztiesības jautājumi, kuru koordinēšanai LBAS izveidota Dzimumu līdztiesības padome un izstrādāta darbības programma dzimumu līdztiesības veicināšanai arodbiedrībās.<sup>98</sup> Tāpat LBAS Mācību centrs izstrādājis apmācību programmu un materiālus par dzimumu līdztiesības principiem darba koplīgumos.<sup>99</sup> 2011. gada 1. augustā LBAS noslēdza vienošanos par sadarbību ar Latvijas Darba devēju konfederāciju, kuras ietvaros plānots turpināt un pastāvīgi pilnveidot sadarbību politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektu izstrādē dažādās jomās, tostarp vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanā. Vienošanās paredz: „veicināt pasākumu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai sievietēm un vīriešiem, ģimenēm ar bērniem, personām ar invaliditāti, jauniešiem, pirmspensijas vecuma personām un strādājošiem pensionāriem praktisku nodrošināšanu”.<sup>100</sup> 2008. gadā Eiropas Sociālā fonda projekta “Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros tika izveidoti pieci arodbiedrību konsultatīvie centri darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos: Liepājā, Jelgavā, Valmierā, Daugavpilī un Rīgā.<sup>101</sup> Lai arī konsultatīvie centri snieguši vairākas mutiskas konsultācijas atšķirīgas attieksmes aizlieguma jautājumos (galvenokārt uz dzimuma, vecuma un ģimenes stāvokļa pamata, kā arī par atbrīvošanu no darba nepietiekamu latviešu valodas zināšanu dēļ), oficiāli saņemta tikai viena sūdzība par iespējamu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Vairākos gadījumos cilvēki, kaut arī bija vērsušies pie arodbiedrības, atteicās rakstīt sūdzības, iet uz tiesu vai ar arodbiedrības

<sup>96</sup> LGBT un viņu draugu apvienības „Mozaika” sniegtā informācija 2011. gada 22. septembrī

<sup>97</sup> Aija Lulle (2010) The impact of the Racial Equality Directive: a survey of the trade unions and employers in the Member States of the European Union – Latvia, European Union Fundamental Rights Agency, May 2007. Pieejams: [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/RED\\_Latvia.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/RED_Latvia.pdf)

<sup>98</sup> LBAS Dzimumu līdztiesības padome ir koordinējoša, konsultatīva arodbiedrību institūcija, kuras galvenais mērķis ir sieviešu un vīriešu līdztiesības sasniegšana un sieviešu sociālo iespēju paplašināšana. Avots: LBAS mājas lapa [http://www.lbas.lv/directions/gender\\_issues](http://www.lbas.lv/directions/gender_issues)

<sup>99</sup> Latvijas brīvo arodbiedrību savienība: <http://www.lbas.lv/resources/manuals>

<sup>100</sup> [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201108/vienosanas\\_par\\_sadarbibu\\_lddk\\_2011.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201108/vienosanas_par_sadarbibu_lddk_2011.pdf)

<sup>101</sup> Konsultatīvie centri nodrošina konsultāciju sniegšanu strādājošajiem par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu praktiskas piemērošanas jautājumiem, tajā skaitā par darba tiesību un darba aizsardzības pārkāpumu novēršanu darba vietā, kā arī sniedz atzinumus par darba līgumu, darba koplīgumu, darba devēju rīkojumu atbilstību normatīvajiem aktiem darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība: [http://www.lbas.lv/about/consultation\\_centre\\_region](http://www.lbas.lv/about/consultation_centre_region)

palīdzību panākt kādu risinājumu, baidoties no iespējas zaudēt darbu.<sup>102</sup> Taču paredzams, ka, pieaugot arodbiedrību pārstāvju izpratnei par diskriminācijas jautājumiem, to loma darba ņēmēju aizstāvībā nākotnē varētu pieaugt.

Klientu pārstāvēšanā tiesā diskriminācijas lietās nopietna loma ir bijusi arī individuāliem juristiem. Kristīne Dupate, kura savulaik vadīja Diskriminācijas novēršanas nodaļu Tiesībsarga birojā, ir pārstāvējusi vairākas klientes diskriminācijas lietās. Lietā *I.P. pret Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru AT Senāta Administratīvo lietu departaments* konstatēja netiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata par bezdarbnieka pabalsta aprēķināšanu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Lietā *I.M. pret SIA „I-Work Latvia” Rīgas apgabaltiesa* konstatēja diskrimināciju uz dzimuma pamata darba tiesisko attiecību dibināšanas laikā, piedzenot cietušajai personai morālo kompensāciju 300 LVL.

---

<sup>102</sup> LBAS Konsultatīvo centru sniegtā informācija 2009., 2010. un 2011. gadā.

# Politikas dokumenti

---

## Politikas dokumenti pretdiskriminācijas un iecietības jomā

---

Laikā no 2007. līdz 2011. gadam Latvijā īstenotas vairākas valsts programmas pretdiskriminācijas un iecietības jomā. Tomēr šo programmu ietekme uz diskriminācijas mazināšanu un atsevišķu mērķa grupu situācijas uzlabošanu līdz šim nav vērtēta. Tāpat līdz šim nav veikta nopietna Latvijas situācijas analīze, kas identificētu būtiskākās ar diskrimināciju saistītās problēmas. Līdz ar vairāku programmu īstenošanas termiņu beigām programmas nav atjaunotas, bet to aptvertie jautājumi, daudzviet tikai margināli, iekļauti Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnēs 2012. – 2018. gadam, kas tika pieņemtas 2011. gada 11. oktobrī.

2009. gadā beidzās valsts *programmas „Nacionālā programma iecietības veicināšanai 2005. – 2009.”* īstenošanas termiņš. Lai arī bija uzsākts darbs pie jaunas iecietības programmas sagatavošanas un tās projekts 2008. gada aprīlī iesniegts Valsts sekretāru sanāksmē, projekta tālāka virzība tika apturēta. Viens no iemesliem – atbildīgā ministra politisks lēmums no programmas teksta svītrot visas tajā iekļautās diskriminācijas pazīmes. Šāds lēmums tika pieņemts pēc Garīgo lietu padomes spiediena, kas protestēja pret seksuālās orientācijas iekļaušanu programmā. Tas savukārt izsauca asu kritiku vairākās nevalstiskās organizācijās, kas norādīja, ka šādā veidā programma pieļaus atsevišķu sabiedrības grupu „likumīgu” izslēgšanu.<sup>103</sup> Izmaiņas programmā neatbalstīja arī Tiesībsarga birojs, kas savā paziņojumā norādīja, ka „tas, ka programmā netiek minētas konkrētas grupas, pret kurām tiek pausta neiecietība, padara to par deklaratīvu un neefektīvu dokumentu”.<sup>104</sup> Līdz ar to politiskā līmenī tika pieņemts lēmums par prioritāti izvirzīt jaunu Sabiedrības integrācijas pamatnostādņu sagatavošanu, iekļaujot tajā arī pasākumus, kas vērsti uz iecietības veicināšanu un diskriminācijas mazināšanu.

2006. gada 18. oktobrī Ministru kabinets apstiprināja valsts programmu „*Čigāni (romi) Latvijā 2007. – 2009. gadam*”, kas bija pirmais valsts politikas dokuments, kura mērķis bija romu situācijas uzlabošana Latvijā. Programma noteica trīs galvenos virzienus čigānu situācijas uzlabošanā: cīņa pret čigānu kopienas diskrimināciju izglītības jomā; diskriminācijas apkarošana un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana darba tirgū; sabiedrības iesaistīšana pretdiskriminācijas pasākumos un iecietīgas attieksmes veicināšana pret čigāniem. Izvērtējot programmas īstenošanu, jāsecina, ka tās aktivitātes galvenokārt saistītas ar romu

<sup>103</sup> Dzērve L. Reliģiskā cenzūra – Diena, 28.04.2008. <http://www.diena.lv/arhivs/baznica-un-valsts-13456833>

<sup>104</sup> Eriņa A. Tiesībsargs neatbalsta izmaiņas programmā iecietības veicināšanai – LETA, 29.04.2008.

izglītības iespēju uzlabošanu un romu kopienas kultūras attīstības sekmēšanu un etniskās identitātes saglabāšanu. Tomēr trīs gadu laikā netika īstenots neviens no programmā paredzētajiem pasākumiem nodarbinātības jomā. Viens no iemesliem, kas traucēja īstenot programmā plānotās aktivitātes, bija nepietiekamais valsts finansējums, kas nevienu gadu tā arī netika piešķirts pilnā apjomā. Tāpat programmas īstenošanu būtiski kavēja sadarbības trūkums starp atbildīgajām institūcijām un sociālajiem partneriem. Pēc valsts programmas beigām romu integrācijas jautājums iekļauts Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012. – 2018. gadam, taču pamatdokumentā tam veltīta maza uzmanība.

*Plānotais un piešķirtais finansējums valsts programmai „Čigāni (romi) Latvijā” 2007. – 2009. gadam*

Gads	Plānotais finansējums	Piešķirtais finansējums	% no plānotā
2007	81 007 LVL	53 755 LVL	66%
2008	137 139 LVL	49 280 LVL	36%
2009	125 274 LVL	21 172,52 LVL	17%

Ilgu laiku spēkā bija 2001. gadā apstiprinātā valsts programma „Sabiedrības integrācija Latvijā” un apzinoties nepieciešamību pēc jauniem politikas uzstādījumiem, tai skaitā pretdiskriminācijas jomā, kopš 2007. gada noritēja darbs pie jauna sabiedrības integrācijas politikas dokumenta izstrādes. Tomēr visi līdzšinējie mēģinājumi apstiprināt dokumentu beidzās bez rezultātiem.<sup>105</sup>

2011. gadā darbu pie jauna projekta „Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012. – 2018. gadam”<sup>106</sup> uzsāka Kultūras ministrija. Projekts Ministru kabinetā tika apstiprināts 11. oktobrī. Līdz šim neviens no līdzīga satura dokumentiem pēdējā laikā nebija izsaucis tik pretrunīgus vērtējumus. Dokumentā liels uzsvars likts uz stipru nacionālo identitāti, kuru veido latviešu valoda un latviskā kultūrtelpa, saliedētu sociālo atmiņu un aktīvu pilsonisko sabiedrību. Neskaidrais dokumenta tapšanas process, nenodrošinot dažādu sabiedrības grupu līdzdalību tā izstrādē, un tajā iekļautie pretrunīgie politiskie uzstādījumi, definīcijas, latviešu

<sup>105</sup> 2007. gadā ĪUMISILS sagatavoja dokumentu „Sabiedrības integrācijas politikas pamatnostādnes 2008-2018”. 2009. gadā Bērnu, ģimenes un sabiedrības integrācijas lietu ministrija Ministru kabinetā iesniedza „sabiedrības integrācijas politikas pamatnostādnes 2010. – 2019. gadam”. 2010. gadā Tieslietu ministrija sagatavoja jaunu projektu „Sabiedrības integrācijas politikas pamatnostādnes 2011. – 2017. gadam”.

<sup>106</sup> Kultūras ministrija (2011) Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012. – 2018. gadam projekts: [http://www.km.gov.lv/lv/doc/nozaru/integracija/KMPam\\_071011\\_integ.pdf](http://www.km.gov.lv/lv/doc/nozaru/integracija/KMPam_071011_integ.pdf)

kultūras prioritizēšana izsauca asus iebildumus, par ko liecināja publiskajā telpā un mazākumtautību pārstāvju un integrācijas jomas ekspertu vidū paustie kritiskie vērtējumi par dokumenta politisko uzstādījumu atsveinošo un pat aizskarošo efektu.<sup>107</sup> *Pamatnostādņu* dokumentā pretdiskriminācijas politikai nav veltīta atsevišķa sadaļa, bet tā iekļauta sadaļā „Pilsoniskā līdzdalība”, lai arī rīcības plānā ietverti vairāki atzinīgi vērtējami pasākumi pretdiskriminācijas jomā, piemēram, diskriminācijas statistikas datu vākšanas sistēmas izveide un metožu, kas vērstas uz diskriminācijas atpazīšanu, pilnveidošana un pētījumu veikšana.

## **Politikas dokumenti dzimumu līdztiesības jomā**

---

2007. gada 16. oktobrī Ministru kabinetā tika apstiprināta *Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007. – 2010. gadam*,<sup>108</sup> kuras mērķis bija uzlabot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju un tiesību nodrošināšanu, kā arī pieeju resursiem visās dzīves jomās. Programma paredzēja īstenot pasākumus, lai mazinātu vienu dzimumu diskriminējošas informācijas izplatību publiskajā telpā; izplatīt informāciju par tiesību aizsardzības iespējām diskriminācijas gadījumā; kā arī publiskot informāciju par dzimumu diskriminācijas gadījumiem un tiesu nolēmumiem. Tā kā programmas īstenošanas pasākumu periods sakrita ar valsts ekonomisko krīzi, vairāki programmā noteiktie rezultāti netika sasniegti vai tika sasniegti daļēji, tostarp pasākumi dzimuma diskriminācijas novēršanai.<sup>109</sup>

2011. gada 4. augustā valsts sekretāru sanāksmē tika izsludināts *Plāna dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. – 2014. gadam* projekts.<sup>110</sup> Attiecībā uz diskriminācijas novēršanu plāns paredz uzlabot pašnodarbinātu personu un viņu laulāto tiesisko aizsardzību atbilstoši vienlīdzīgas attieksmes principam (veicot nepieciešamos grozījumus normatīvajos aktos) un pilnveidot diskriminācijas gadījumu fiksēšanu. Plāns vēl jāapstiprina Ministru kabinetā.

## **Politikas dokumenti invaliditātes jomā**

---

Viens no nozīmīgākajiem valdības pieņemtajiem dokumentiem invaliditātes jomā, kas aptver arī diskriminācijas jautājumu, ir *Apvienoto Nāciju Organizācijas*

<sup>107</sup> Skatīt, piemēram, Petrenko D., Man jāklūst par pareizo krievu (20.04.2011.), [http://politika.lv/temas/sabiedribas\\_integracija/man\\_jaklust\\_par\\_pareizo\\_krievu/](http://politika.lv/temas/sabiedribas_integracija/man_jaklust_par_pareizo_krievu/); Kreile M., Ēlertes latviskā utopija (16.08.2011.), [http://politika.lv/temas/sabiedribas\\_integracija/elertes\\_dziva\\_utopija/](http://politika.lv/temas/sabiedribas_integracija/elertes_dziva_utopija/)

<sup>108</sup> Programma dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007. – 2010. gadam. Pieejama: <http://www.lm.gov.lv/text/330>

<sup>109</sup> Informatīvais ziņojums par programmas dzimumu līdztiesības īstenošanai 2007. – 2010. gadam izpildi. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu\\_lidztiesiba/dokumentu\\_un\\_tiesibu\\_akti/lmzino\\_280311.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/dokumentu_un_tiesibu_akti/lmzino_280311.pdf)

<sup>110</sup> Plāns dzimumu līdztiesības īstenošanai 2012. – 2014. gadam (projekts). Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu\\_aktu\\_projekti\\_2/lmpl\\_290711.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/lmpl_290711.pdf)

*Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas plāns 2010. – 2012. gadam*, kura mērķis ir „uzsākt Konvencijas īstenošanu ar pašreiz pieejamajiem resursiem, veicot uzlabojumus un pilnveidojumus 2010. – 2012. gadā, kas veicinātu Konvencijā nosprausto mērķu sasniegšanu”.<sup>111</sup> Īstenojot vienlīdzības veicināšanas un diskriminācijas mazināšanas uzdevumu, plāns paredz „izvērtēt nepieciešamību visus ar diskrimināciju saistītos jautājumus regulēt vienā (t.s. „jumta” likumā), kā arī pieņemt grozījumus Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, nosakot, ka atšķirīga attieksme pret patērētāju aizliegta arī personas invaliditātes dēļ. 2010. gada oktobrī LM darba grupa pieņēma lēmumu efektīvākai personu ar invaliditāti pamattiesību un brīvību aizsardzībai, veikt grozījumus Invaliditātes likumā, nosakot diskriminācijas aizliegumu uz invaliditātes pamata.<sup>112</sup> Savukārt 2010. gada 28. oktobrī Saeima pieņēma grozījumus Patērētāju tiesību aizsardzības likumā.

2005. gadā tika pieņemtas *Invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādnes 2005. – 2015. gadam*,<sup>113</sup> un 2006. gada 19. jūlijā pieņemts pamatnostādņu īstenošanas Rīcības plāns.<sup>114</sup> Pamatnostādnes kā vienu no būtiskākajiem jautājumiem, skatot to vienlīdzības principa izpratnē, uzsver personu ar invaliditāti nodarbinātību. Kaut arī Pamatnostādnes un Rīcības plāns paredzēja izstrādāt Invalīdu nodarbinātības likumu, lai noteiktu jaunas atbalsta formas un pasākumus invalīdu nodarbinātības veicināšanai, arrodorientācijai, arrodagnostikai un profesionālajai rehabilitācijai, 2008. gadā Labklājības ministrija secināja, ka atsevišķa normatīvā akta izstrāde šajā jomā nav nepieciešama, jo šos jautājumus jau regulē virkne citu normatīvo aktu.<sup>115</sup>

Pēdējos gados pieņemtajām programmām raksturīgs arvien sarūkošs un mazs valsts finansējums, tā vietā paļaujoties uz Eiropas Komisijas programmu finansējumu un divpusēji noslēgtiem starpvalstu līgumiem, piemēram, Latvijas-Norvēģijas un Latvijas-Šveices finanšu instrumentiem.

---

<sup>111</sup> Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas plāns 2010. – 2012. gadam. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=199220>

<sup>112</sup> Darba grupas Diskriminācijas novēršanas likuma izstrādes nepieciešamības izvērtēšanai sēdes Protokols Nr. 2. (21.10.2010.). Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedrības\\_lidzdaliba/ano\\_dg/diskr\\_prot\\_211010.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/sabiedrības_lidzdaliba/ano_dg/diskr_prot_211010.pdf)

<sup>113</sup> Invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādnes 2005. – 2015. gadam. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/596>

<sup>114</sup> Rīcības plāns invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādņu īstenošanai 2005. – 2015. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/596>

<sup>115</sup> Informatīvais ziņojums par Rīcības plāna invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādņu īstenošanai 2005. – 2015. gadam. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/596>

## Tiesu prakse

---

No 2007. līdz 2011. gadam tiesās pieauga izskatīto lietu skaits saistībā ar diskrimināciju, taču tiesu prakse vēl arvien ir neliela. Latvijā *Tiesu informācijas sistēmā* netiek veikta atsevišķa lietu uzskaitē saistībā ar diskriminācijas faktu, tās tika identificētas pēc informācijas plašsaziņas līdzekļos, Augstākās Tiesas mājas lapā, portālā [www.tiesas.lv](http://www.tiesas.lv), vēršoties pie konkrētām tiesām, kā arī NVO un citu organizāciju rīcībā esošās informācijas. Pārskatā nav minētas visas lietas, kurās dažādu instanču tiesas sīkāk vērtējušas diskriminācijas faktu.

Lielākā daļa lietu ir saistītas ar diskrimināciju darba tiesisko attiecību jomā (Darba likums, civillietas) uz dzimuma un invaliditātes pamata, taču pirmo reizi šajā periodā ar diskrimināciju saistītas lietas tika skatītas arī administratīvajās tiesās. 2009. gadā pirmo reizi diskriminācijas lietas kontekstā Augstākās Tiesas senāts lietā *Danosa pret LKB Līzings SIA* uzdeva Eiropas Savienības Tiesai prejudiciālus jautājumus, uzskatot, ka izskatāmajā lietā radies jautājums par Eiropas Savienības tiesību interpretāciju.

### Eiropas Cilvēktiesību tiesa (ECT)

*N.Andrejeva pret Latviju*<sup>116</sup>

N.Andrejeva ir Latvijas nepilsoņe, kura no 1973. līdz 1990. gadam strādāja ķīmiskajā rūpnīcā Olainē, kas atradās Maskavā un Kijevā esošo iestāžu pakļautībā. Andrejevai aizejot pensijā, šie 17 gadi netika ieskaitīti viņas apdrošināšanas stāžā, jo likums "Par valsts pensijām" paredzēja līdz 1991. gadam ārpus Latvijas nostrādātos gadus ieskaitīt tikai LR pilsoņu stāžā, bet ne nepilsoņiem, ja nav līguma ar attiecīgo valsti. Daļa no šiem gadiem tika ieskaitīta Andrejevas stāžā vēlāk, kad stājās spēkā Latvijas un Ukrainas vienošanās. Līdz ar to 1997. gadā N.Andrejevai tika piešķirta tikai 20 latu pensija.

Pirms sūdzības iesniegšanas ECT 2000. gadā, Latvijas tiesas divās instancēs bija lēmušas, ka Olainē nostrādātais laiks Kijevas un Maskavas uzņēmumu pakļautībā uzskatāms par ārpus Latvijas nostrādātu laiku un ka N.Andrejevas apdrošināšanas stāžs aprēķināts pareizi.

2009. gada 18. februārī ECT Lielā palāta ar 16 balsīm pret 1 secināja, ka pārkāpts Eiropas Cilvēktiesību konvencijas (ECK) 14. pants (diskriminācijas aizliegums) kopsakarā ar ECK 1. protokola 1. pantu (tiesības uz īpašumu), kā arī tiesības uz taisnīgu tiesu (ECK 6. pants). N. Andrejevai tika piespriesta kompensācija 6 500

---

<sup>116</sup> N.Andrejeva vs Latvia (Application no. 55707/00), pieejams <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=847435&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649>



eiro (5 000 eiro par ECK pārkāpumiem un 1 500 eiro par tiesas izdevumiem) apmērā.

Tiesa atzina, ka Latvijā ir noteikti diskriminējoši ierobežojumi pensionāriem, kas nav Latvijas pilsoņi, aprēķinot viņiem darba stāžu, kas uzkrāts līdz 1991. gadam ārpus Latvijas. ECT salīdzināja N.Andrejevas situāciju ar pilsoņiem, kas padomju periodā strādāja ārpus Latvijas. Tiesa atzīmēja, ka šajā periodā starp PSRS pilsoņiem nebija atšķirību attiecībā uz pensijām. Tā kā Andrejeva nav citas valsts pilsoņe, bet Latvijas nepilsoņe, tad Latvija ir vienīgā valsts, kas objektīvi var uzņemties pienākumus par viņas sociālo nodrošinājumu. ECT atzina, ka ir notikusi diskriminācija uz pilsonības pamata. ECT arī konstatēja, ka Senāts, uzsākot lietas izskatīšanu bez Andrejevas klātbūtnes, ir pārkāpis tiesības uz taisnīgu tiesu.

### **Satversmes tiesa**

Laikā no 2007. gada 1. janvāra līdz 2011. gada 15. oktobrim Satversmes tiesa izskatīja 46 pieteikumus, kuros tika apstrīdēta likuma normas atbilstība Satversmes 91. pantam. Lielākajā daļā pieteikumu apstrīdēta likuma normas atbilstība 91. panta pirmajam teikumam – vienlīdzības principam. Par vairākiem pieteikumiem lieta tika izbeigta, savukārt lielā daļā izskatīto lietu nav vērtēta normas atbilstība 91. pantam (arī vienlīdzības kontekstā).

Nemot vērā ECT spriedumu lietā *Andrejeva pret Latviju*, pieci Latvijas nepilsoņi iesniedza prasību Satversmes tiesā „Par likuma „Par valsts pensijām” pārejas noteikumu 1. punkta (daļā par Latvijas nepilsoņu darba un tam pielīdzināto periodu pielīdzināšanu apdrošināšanas stāžam) atbilstību Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvības aizsardzības konvencijas 14. pantam kopsakarā ar Pirmā protokola 1. pantu un Latvijas Republikas Satversmes 91. pantam”. Pensiju likuma pārejas noteikumu 1. punkts nosaka: „Līdz 1990. gada 31. decembrim Latvijas pilsoņiem Latvijas teritorijā un bijušās PSRS teritorijā uzkrātie darba un tam pielīdzinātie periodi, kā arī šā punkta 10. apakšpunktā minētais ārpus Latvijas uzkrātais periods ir pielīdzināts apdrošināšanas stāžam. Ārvalstniekiem, bezvalstniekiem un Latvijas nepilsoņiem apdrošināšanas stāžam pielīdzināts Latvijas teritorijā uzkrātais darba un tam pielīdzinātais periods, kā arī bijušās PSRS teritorijā uzkrātie darbam pielīdzinātie periodi, kas norādīti šā punkta 4. un 5. apakšpunktā, un šā panta 10. apakšpunktā minētais ārpus Latvijas uzkrātais periods. Līdz 1990.gada 31.decembrim [...]apdrošināšanas stāžam pielīdzināti šādi darbam pielīdzinātie periodi: [...] 4) mācību laiks augstākajās mācību iestādēs, kā arī citās mācību iestādēs pēc vidējās izglītības iegūšanas, bet ne vairāk par pieciem gadiem attiecībā uz specialitātēm, kurās izglītības iegūšanai bija noteikti ne vairāk kā pieci gadi, un ne vairāk par sešiem gadiem attiecībā uz specialitātēm, kurās izglītības iegūšanai bija noteikti vairāk nekā

pieci gadi; 5) mācību laiks aspirantūras dienas nodaļā, bet ne vairāk par trim gadiem, pēcdiploma izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanas laiks; [...] 10) politiski represēto ieslodzījuma vietās, nometinājumā, un izsūtījumā, kā arī bēgšanā no šīm vietām pavadītais laiks trīskāršā apmērā, bet Galējos Ziemeļos un tiem pielīdzinātajos rajonos – pieckārtīgā apmērā. Tām personām, kurām šis stāžs noteikts seškārtīgā apmērā, aprēķinātais stāžs tiek saglabāts. [...]”

Konstitucionālās sūdzības iesniedzēji (5 Latvijas Republikas nepilsoņi) norādīja, ka apstrīdētā norma ir diskriminējoša attiecībā uz Latvijas nepilsoņu tiesībām, jo šīm personām ārpus Latvijas nostrādātā darba periodi un obligātā militārā dienesta laiks līdz 1990. gada 31. decembrim netiek iekļauts apdrošināšanas stāžā, kas būtiski ietekmē pensijas apmēru. Pieteicēji secina - atšķirīgā attieksme pret nepilsoņiem salīdzinājumā ar pilsoņiem veido diskrimināciju uz pilsonības pamata, kas ir Satversmes 91. panta un Konvencijas 14. panta kopsakarā ar Pirmā protokola 1. pantu pārkāpums. To savā spriedumā lietā „Andrejeva pret Latviju” esot atzinusi arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa.

Izskatot lietu, Satversmes tiesa atzina, ka likumdevējs ir noteicis atšķirīgus principus darba un darbam pielīdzināto periodu ieskaitīšanā apdrošināšanas stāžā Latvijas Republikas pilsoņiem un nepilsoņiem un pensiju aprēķināšanā pastāv atšķirīga attieksme pret šīm divām personu grupām. Tai pat laikā tiesa arī atzina, ka Latvijas Republika nav bijušās PSRS tiesību un pienākumu pārmantotāja un saskaņā ar valsts nepārtrauktības doktrīnu atjaunotajai valstij nav jāuzņemas nekādas saistības, kas izriet no okupētājvalsts saistībām. Tiesa uzskatīja, ka jautājums par ārpus Latvijas teritorijas uzkrāto darba periodu ieskaitīšanu apdrošināšanas stāžā tiek risināts, noslēdzot divpusējus starpvalstu līgumus par sadarbību sociālās drošības jomā vai saskaņā ar Eiropas Savienības tiesību aktiem. Satversmes tiesa nolēma, ka atšķirīgo attieksmi var uzskatīt par samērīgu un apstrīdētā norma atbilst Konvencijas 14. pantam kopsakarā ar Pirmā protokola 1. pantu un Satversmes 91. pantam.<sup>117</sup>

## **Vispārējās jurisdikcijas tiesas**

Laikā no 2007. līdz 2011. gadam pieauga vispārējās jurisdikcijas tiesās izskatītās diskriminācijas lietas. Divās no tām tika noslēgti mierizlīgumi. Vienā no tām, tiesa apstiprināja līdz šim lielāko kompensācijas summu diskriminācijas lietā – 5000 LVL. Jau no 2005. līdz 2006. gadam skatītajās diskriminācijas lietās iezīmējās tiesu vidēji piespriestā morālā kaitējuma atlīdzība – 1000 LVL. Šāds morālās kompensācijas apjoms vairākkārt piespriests arī diskriminācijas lietās, kas skatītas pēdējos četros gados. Lielākā daļa no identificētajām lietām skar darba tiesiskās attiecības, galvenokārt uz dzimuma pamata, kā arī vairākas uz invaliditātes pamata. Kopš 2006. gada lietas S.K. pret SIA Palso, nav nevienas

<sup>117</sup> Satversmes tiesas 2011. gada 17. februāra spriedums lietā Nr. 2010-20-0106. Pieejams: [http://www.satv.tiesas.gov.lv/upload/spriedums\\_2010-20-0106.htm](http://www.satv.tiesas.gov.lv/upload/spriedums_2010-20-0106.htm)

zināmas lietas par iespējamu diskriminācija uz etniskā pamata. Vairākas diskriminācijas lietas skatītas visās trijās tiesu instancēs, kā iznākumā tiesvedība ilgusi no trim līdz trīspārus gadiem. Vienā gadījumā tiesvedība ilgusi gandrīz piecus gadus.

**S.K. pret SIA „Ziemeļu nafta”  
(2008., Rīgas Ziemeļu rajona tiesa, mierizlīgums)**

S.K. uzskatīja, ka diskriminēta uz dzimuma (grūtniecības) pamata, jo darba devējs, beidzoties darba līguma termiņam, to lauzis, kaut arī bijis nepieciešams darbinieks, kas pildītu degvielas uzpildes stacijas operatora funkcijas.

Starp S.K. un SIA „Ziemeļu nafta” 2007. gada 8. maijā tika noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku līdz 2007. gada 31. augustam, saskaņā ar kuru S.K. tika pieņemta darbā par operatori degvielas uzpildes stacijā „Ziemeļu nafta”. Darba līgums uz noteiktu laiku ticis noslēgts pamatojoties uz noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma paplašināšanos. 19. augustā S.K. bija informējis darba kolēģus, ka ir grūtniece, bet 31. augustā viņai ticis paziņots, ka ar viņu noslēgtais darba līgums ir laužts, jo beidzies tā termiņš. Lai arī SIA „Ziemeļu nafta” ir bijis nepieciešams degvielas uzpildes stacijas operators, viņa, izbeidzoties darba attiecībām, netika informēta par brīvajām darbavietām. S.K. prasībā tiesai lūdza atzīt par prettiesisku darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku, atzīt tiešās diskriminācijas faktu uz dzimuma pamata un piedzīt no kompānijas atrauto peļņu un morālo kompensāciju 10 000 LVL apmērā.

2008. gada 10. novembrī Rīgas Ziemeļu rajona tiesa apstiprināja pušu noslēgto mierizlīgumu. Saskaņā ar tiesas apstiprināto mierizlīgumu tika noteikts, ka SIA „Ziemeļu nafta” S.K. jāizmaksā 5 000 LVL.<sup>118</sup>

**O.O. pret SIA „Sabiles Baroni”  
(2008., Tukuma rajona tiesa, 2008., Zemgales apgabaltiesa, mierizlīgums)**

O.O., vīrietis vidējos gados, ar atbilstošu oficianta kvalifikāciju, uzskatīja, ka diskriminēts pēc dzimuma, jo, atsaucoties uz laikrakstā ievietotu sludinājumu par darba vakanci oficiantei/-am, darba intervijas laikā viņam pateikts, ka darba devējs *“labprātāk pieņemtu darbā gados jaunas sievietes”*.

2008. gada maijā, O.O., atsaucoties uz laikrakstā ievietotu sludinājumu par darba piedāvājumu „pavāram (-ei) un oficiantei (-am)”, piezvanīja uz sludinājumā norādīto telefonu un tika uzaicināts uz darba interviju kafejnīcā Kandavā. Prasītājs pretendēja uz oficianta amatu, jo ir diplomēts 4. kategorijas oficiants. Sarunas laikā SIA „Sabiles Baroni” valdes locekle paziņoja, ka oficianti

<sup>118</sup> Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa/Lēmums S.K. pret SIA „Ziemeļu nafta” Lieta Nr. C32169607 2008. gada 10. novembrī

nepieciešami kafejnīcā viesu namā, un izteikusies, ka labprātāk pieņemtu darbā gados jaunas sievietes. 21. maijā, interesējoties par savām darba izredzēm, O.O. ticis informēts, ka darbā pieņemta sieviete. 27. maijā O.O. iesniedza prasību par diskrimināciju uz dzimuma pamata un lūdza piedzīt no atbildētājas morālo kompensāciju 5 000 LVL un transporta izdevumus 20 LVL. Atbildētāja neatzina prasību, norādot, ka darba intervijā nav uzdoti diskriminējoši jautājumi un ka darbā nav pieņemta neviena persona, jo darba devēja plāni mainījušies.

Pirmās instances Tukuma rajona tiesa diskriminācijas faktu neatzina un prasību noraidīja. Tiesa konstatēja, ka ar Valsts ieņēmumu dienesta sniegtajām ziņām pierādīts, ka pēc darba sludinājuma publicēšanas darbā pieņemta tikai pavāre, bet neviens oficiants. Tā secināja, ka O.O. darba tiesisko attiecību nodibināšana atteikta komerciālu apsvērumu dēļ. O.O. spriedumu pārsūdzēja. 2008. gada 20. novembrī Zemgales apgabaltiesa apstiprināja mierizlīgumu, ar kuru tika noteikts, ka SIA „Sabiles Baroni” apņemas O.O. izmaksāt kompensāciju 800 LVL apmērā četrus mēnešu laikā.<sup>119</sup>

***R.S. pret Rīgas Jauno Svētās Ģertrūdes evaņģēliski luterisko draudzi.<sup>120</sup>***  
**(2006., Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa, 2006., Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija, 2007., LR Augstākās tiesas Senāts, 2007., Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija, mierizlīgums)**

R.S. 2005. gada 30. decembrī vērsās Vidzemes priekšpilsētas tiesā ar prasību pret Rīgas Jauno Svētās Ģertrūdes evaņģēliski luterisko draudzi par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par piespiedu darba kavējuma laiku un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu 2 000 LVL apmērā.

2003. gada 2. janvārī R.S. uz nenoteiktu laiku noslēdza darba līgumu ar Rīgas Jauno Svētās Ģertrūdes evaņģēliski luterisko draudzi un tika pieņemts darbā par draudzes evaņģēlistu. 2005. gada 3. decembrī R.S. saņēma darba devēja uzteikumu, kurā bija norādīts, ka tiek likvidēts evaņģēlista amats un viņam nav iespējams piedāvāt citu amatu. Uzteikums bija pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu (sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu). Vēlāk Draudze grozīja uzteikuma pamatojumu, nosakot, ka darba līgums tiek izbeigts, pamatojoties uz Reliģisko organizāciju likuma 14. panta pirmo daļu. R.S. uzskatīja, ka galvenais darba devēja uzteikuma iemesls ir viņa invaliditāte

<sup>119</sup> LR Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija lēmums 2008. gada 20. novembrī Lietā nr. C 37056908.

<sup>120</sup> Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa 2006. gada 25. aprīļa spriedums, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006. gada 23. oktobra spriedums, LR Augstākās tiesas Senāta 2007. gada 11. aprīļa spriedums, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2007. gada 29. novembra lēmums Lietā Nr. C30139606

un ka ir diskriminēts uz invaliditātes pamata. Draudze prasību neatzina un diskrimināciju uz invaliditātes pamata noliedza.

Vidzemes priekšpilsētas tiesa 2006. gada 25. aprīlī prasību noraidīja. Tiesa norādīja, ka R.S. bija pieņemts darbā par garīgo darbinieku un reliģiskās organizācijas lēmums par garīgā darbinieka atcelšanu no amata neatkarīgi no tā pamatojuma ir pietiekams pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, neatkarīgi no darba līguma nosacījumiem. Tiesa nekonstatēja diskriminācijas faktu.

R.S. spriedumu pārsūdzēja, taču Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2006. gada 23. oktobrī viņa prasību noraidīja. Tā uzskatīja, ka darba līguma noslēgšana ar evaņģēlistu, kurš ir garīgais darbinieks nav pretrunā ne Reliģisko organizāciju likuma, ne Baznīcas Satversmes normām. Tiesa uzskatīja, ka attiecībā pret draudzes garīgajiem darbiniekiem kā speciālais likums piemērojams Reliģisko organizāciju likums neatkarīgi no tā, vai draudze ir noslēgusi atsevišķu darba līgumu ar garīgo darbinieku, vai arī viņš savus pienākumus veic bez atlīdzības. Tiesa arī uzskatīja, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums lietā nav pierādīts. Tiesu kolēģija nekonstatēja, ka darba attiecību pārtraukšana ar R.S. notikusi viņa invaliditātes dēļ.

R.S. iesniedza kasācijas sūdzību un 2007. gada 11. aprīlī Augstākās tiesas Senāts pasludināja spriedumu ar kuru atcēla Rīgas apgabaltiesas spriedumu un lietu nodeva jaunai izskatīšanai. Senāts atzina, ka tā kā darba tiesiskās attiecības ir nodibinātas uz darba līguma pamata, Darba likums un citi darba tiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa. Saskaņā ar Senāta secinājumu apelācijas instances tiesa kļūdaini secinājusi, ka pušu noslēgtais darba līgums draudzei Darba likuma noteiktā regulējuma aspektā nav saistošs. Senāts norādīja, ka apelācijas instances tiesas motīvs, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums lietā nav pierādīts, ir pretrunā Darba likuma 29. panta trešās daļas noteikumiem, saskaņā ar kuriem, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi.

29. novembrī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija apstiprināja mierizlīgumu, ar kuru tika noteikts, ka Rīgas Jaunā Svētās Ģertrūdes evaņģēliski luteriskā draudze apņemas R.S. izmaksāt kompensāciju 3 000 LVL.<sup>121</sup>

---

<sup>121</sup> LR Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas lēmums 2007. gada 29. novembrī Lietā nr. C 30139606

**I.M. pret SIA „JD Mārketings”  
(2010., Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesa  
2010., LR Augstākās tiesas Senāts<sup>122</sup>)**

2003. gada 2. jūnijā I.M. uz darba līguma pamata tika pieņemta darbā SIA „JD Mārketings” par grāmatvedi. No 2009. gada 2. marta līdz 14. jūlijam I.M. atradās pirmsdzemdību un pēcdzemdību atvaļinājumā. 10. augustā darba devējs paziņoja I.M., ka turpmāk viņas darba slodze tiek samazināta uz ¼ slodzi, kas atbilst 10 stundām nedēļā un darba alga tika samazināta no 660 LVL uz 45 LVL mēnesī. Ar SIA „JD Mārketings” 2009. gada 14. oktobra rīkojumu I.M. tika uzteikts darba līgums pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta sakarā ar uzņēmuma reorganizāciju un darbinieku skaita samazināšanu.

13. novembrī I.M. cēla prasību tiesā pret SIA „JD Mārketings” par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu, darba samaksas un morālā kaitējuma piedziņu. I.M. uzskatīja, ka darba devējs ir pārkāpis Darba likuma 29. pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizliegumu uz dzimuma pamata, jo darba algas samazinājums par 93% skāris tikai viņu, bet citiem darbiniekiem, kuri ir vīrieši, alga samazināta ne vairāk par 13% līdz 19%. Ar 16. decembra rīkojumu SIA „JD Mārketings” atzina par spēkā neesošu darba līguma uzteikumu un ar 2009. gada 14. novembri atjaunoja I.M. darbā.

Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesa 2010. gada 5. martā prasību apmierināja daļēji. Tiesa piesprieda piedzīt no darba devēja I.M. labā darba algas parādu, samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku un ar 2010. gada 29. janvāri izbeigt darba tiesiskās attiecības starp I.M. un Atbildētāju. Prasība daļā par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu tika noraidīta. Pirmās instances tiesas spriedumu pārsūdzēja gan Prasītāja, gan Atbildētājs. Spriedums daļā par I.M. darba tiesisko attiecību izbeigšanu pārsūdzēts netika.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2010. gada 28. jūnija spriedumu I.M. prasību apmierināja daļēji. Tiesa norādīja, ka ņemot vērā, ka 2009. gada 14. oktobra darba līguma uzteikumu darba devējs ar savu rīkojumu ir atcēlis un atjaunojis I.M. darbā, nav pamata apmierināt prasību par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu. Apgabaltiesa uzskatīja, ka prasība par morālā kaitējuma piedziņu par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu ir nepamatota, jo lietā nav iegūti pierādījumi par darba devēja atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ Darba likuma 29. panta izpratnē. Apgabaltiesa norādīja, ka darba devēja iesniegtie darbinieku (krāvēja sastatņu montētāja, autovadītāja, noliktavas pārziņa) pienākumu apraksti pierāda, ka tie vairāk piemēroti, lai tos veiktu vīriešu dzimuma darbinieki, turklāt, I.M. bija nodarbināta uz nepilnu

<sup>122</sup> LR Augstākās tiesas Senāta 2010. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1336/2010

slodzi. Tādējādi, tiesa secināja, ka Prasītāja nav atradusies vienādos faktiskos apstākļos ar citiem uzņēmuma darbiniekiem. Tiesa atzina, ka prasība daļā par morālā kaitējuma piedziņu, sakarā ar darba līguma prettiesiska uzteikuma radītajām sekām – veselības pasliktināšanos un zaudēto iespēju barot bērnu ar krūti, ir nepamatota, jo lietā nav pierādīts cēloniskais sakars starp prasītājas veselības traucējumiem un darba līguma uzteikumu.

Par apgabaltiesas spriedumu kasācijas sūdzību iesniedza gan I.M., gan darba devējs. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2010. gada 8. decembrī apgabaltiesas spriedumu atstāja negrozītu. Senāts piekrita apelācijas instances tiesas secinājumam, ka lietā nav gūts apstiprinājums Prasītājas diskriminācijai uz dzimuma pamata Darba likuma 29. panta izpratnē.

### ***I.M. pret SIA „I-Work Latvia”***

#### **(2010., Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesa, 2010., Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija)**

2008. gada oktobrī tika izsludināts konkurss uz vakanto vietu uzņēmumā Lindorff – pārdošanas vadītājs (darbam finanšu sektorā). Atlasi veica personāla atlases kompānija SIA „I-Work Latvia”. Darba intervija notika 2008. gada 21. oktobrī un I.M. tika virzīta tālākam konkursam. 3. novembrī I.M. saņēma elektroniskā pasta vēstuli no personāla atlases projekta vadītājas K.B. ar paskaidrojumu, ka „(...) uzņēmuma vadība izvirzīja fināla intervijām tikai vīriešu dzimtas pārstāvjus, jo uzskata, ka konkrētai pozīcijai vislabāk derētu vīrietis.” I.M. uzrakstīja vēstuli K.B., ka šāda kandidātu izvēle ir pretrunā ar darba likumdošanu, cilvēktiesībām un ir dzimumu diskriminācija, uz ko saņēma atbildi, kas apstiprina, ka personāls šim darbam tika atlasīts, ņemot vērā dzimuma kritēriju pēc klienta lūguma.

2008. gada 3. decembrī I.M. vērsās ar prasības pieteikumu Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesā pret SIA „I-Work Latvia” par diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu un atlīdzības 5 000 LVL apmērā par morālo kaitējumu piedziņu. Prasītāja uzskatīja, ka, liedzot iespēju piedalīties konkursa tālākā atlasē tādēļ, ka viņa ir sieviete, Atbildētājs ir pārkāpis Darba likuma 29. panta pirmajā daļā noteikto atšķirīgas attieksmes aizliegumu, veicot darbinieku atlasī, darba tiesisko attiecību dibināšanai. Atbildētājs prasību neatzina.

2010. gada 28. aprīlī Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesa I.M. prasību noraidīja. Tiesa uzskatīja, ka 2008. gada 3. novembra e-pastam ir informatīvs raksturs, ar kuru Atbildētāja darbiniece ir informējusi prasītāju par konkursa gaitu. Ar minēto vēstuli nav norādīts uz jebkādiem kritērijiem, kurus ņemtu vērā Atbildētājs, izvērtējot kandidātus. Tiesa atzina, ka starp I.M. un Atbildētāju nekad nav pastāvējušas, kā arī nav dibinātas darba tiesiskās attiecības un šīs personas nav darba tiesisko attiecību subjekti Darba likuma izpratnē, tādējādi

starp šīm personām nav konstatējams fakts par diskrimināciju, dibinot darba tiesiskās attiecības. Tiesa uzskatīja, ka I.M. nav pierādījusi, ka viņas iespējamo tiesību aizskārumu – diskrimināciju, dibinot darba tiesiskās attiecības būtu pieļāvis tieši Atbildētājs.<sup>123</sup> Par pirmās instances tiesas spriedumu I.M. iesniedza apelācijas sūdzību.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2010. gada 11. oktobrī I.M. prasību apmierināja daļēji. Tiesa atzina diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu attiecībā uz I.M., SIA „I-Work Latvia” veicot personāla atlasī uz vakanto pārdošanas vadītāja vietu Lindorff Oy Latvijas filiālē, kā arī piedzina no Atbildētāja I.M. labā atlīdzību par morālo kaitējumu 300 LVL apmērā.

Apgabaltiesa atzina, ka Atbildētājs, veicot darbinieku atlasī, ir pārkāpis Darba likuma 29. panta pirmajā daļā noteikto atšķirīgas attieksmes aizliegumu, dibinot darba tiesiskās attiecības. Elektroniskā pasta vēstulē esošā norāde, ka fināla intervijām ir izvirzīti tikai vīriešu dzimtas pārstāvji, jo vakantajam amatam vislabāk derētu vīrietis, liecina par to, ka personāla atlasē tika pieļauta atšķirīga attieksme atkarībā no konkursa kandidātu dzimuma. Piederība pie vīriešu kārtas dzimuma nav vērtējama kā objektīvs un pamatots priekšnoteikums pārdošanas vadītāja/s darba veikšanai. Apgabaltiesas ieskatā Darba likuma 29. panta pirmajā daļā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums ir attiecināms arī uz Atbildētāju kā darbā iekārtošanas pakalpojuma sniedzēju, jo darba tiesisko attiecību dibināšana ietver sevī visu darbā iekārtošanas procesu, arī darbinieku atlasē procesu. Apelācijas instances tiesa norādīja uz apgriezto pierādīšanas pienākumu un to, ka Atbildētājs nav iesniedzis pierādījumus tam, ka viņš nebūtu pieļāvis diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu, bet to būtu pieļāvusi kāda cita persona, piemēram, potenciālais darba devējs Lindorff Oy, vai ka šāda pārkāpuma vispār nav bijis. Tiesa atzina par pamatotu I.M. argumentu, ka viņa ir nostādīta nelabvēlīgākā situācijā dzimuma dēļ, kas ir tiešā diskriminācija, jo pretēja rakstura pierādījumi lietā nav iegūti. Tiesa norādīja, ka Atbildētāja norādītajam apstāklim, ka I.M. nebija savlaicīgi pieteikusies turpmākai dalībai konkursā un neatbilda vakances profesionālajām prasībām, nav nozīmes, jo Atbildētāja atteikums I.M. bija pamatots nevis ar nokavējumu vai neatbilstību prasībām, bet gan ar argumentu, ka konkrētais pozīcijai vislabāk derētu vīrietis.

#### ***D.D. pret SIA „LKB Lizings”***

**(2007., Rīgas Centra rajona tiesa, 2008., Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģija, 2011., LR Augstākās tiesas Senāts)**

Ar 2006. gada 21. decembra AS „Latvijas Krājbanka” (turpmāk tekstā – LKB) lēmumu D.D. tika iecelta par SIA „LKB Lizings” vienīgo valdes locekli. D.D.

<sup>123</sup> Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona priekšpilsētas tiesas 2010. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. C31276209



kā valdes locekļiem bija noteikts atalgojums. Darba līgums, kā arī kāds cits civiltiesisks līgums, kas regulētu valdes locekļu pienākumu pildīšanu ar D.D. netika noslēgts. LKB dalībnieku sapulce 2007. gada 23. jūlijā atsauc D.D. no valdes locekļa amata un dalībnieku sapulces protokola izrakstu D.D. nosūtīja 24. jūlijā.

D.D. uzskatīja viņas atsaukšanu no valdes locekļa amata par nelikumīgu, tostarp, ka darba devējs ir pārkāpis Darba likuma 109. panta pirmās un trešās daļas noteikumus, kas aizliedz uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, tostarp ar grūtnieci, jo viņa atradusies grūtniecības 11. nedēļā un vērsās ar prasību pret darba devēju tiesā. Kompānija apgalvoja, ka ar D.D. bija noslēgts pilnvarojuma līgums, nevis darba līgums kā to uzskatīja prasītāja.

Gan Rīgas Centra rajona tiesa ar 2007. gada 24. oktobra spriedumu, gan Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2008. gada 14. aprīļa spriedumu D.D. prasību noraidīja. Par apgabaltiesas spriedumu D.D. iesniedza kasācijas sūdzību. Augstākās tiesas Senāts sakarā ar šaubām par valsts tiesiskā regulējuma, kurā, aizliedzot atlaišanu grūtniecības dēļ, nav paredzēts nekāds ierobežojums attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes locekļa atsaukšanu samērīgumu ar ES tiesībām, vērsās Eiropas Savienības Tiesā lūdzot sniegt prejudiciālu nolēmumu. ES Tiesa spriedumu šajā lietā pasludināja 2010. gada 11. novembrī.

2011. gada 19. janvārī Senāts<sup>124</sup> noraidīja D.D. kasācijas sūdzību un atstāja negrozītu Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedumu. Senāts nekonstatēja, ka D.D. atsaukšana no valdes locekļa amata būtu saistīta ar grūtniecību, turklāt, apelācijas instances tiesa nav konstatējusi, ka darba devējs, pieņemot lēmumu par viņas atsaukšanu no amata, būtu zinājis par grūtniecību. Senāts secināja, ka atlaist (atsaukt no amata) grūtnieces laika posmā no viņu grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām aizliegts tad, ja ir acīmredzama atlaišanas iemesla saistība ar grūtniecību vai kāda iemesla dēļ, kas būtībā pamatots ar šo stāvokli. Tomēr šis aizliegums nav absolūts, jo grūtnieci var atlaist ar viņas grūtniecību nesaistītu iemeslu dēļ.

### ***Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā D.D. pret SIA LKB Līzings (2010., Eiropas Savienības Tiesa)***

Uzskatot, ka izskatāmajā lietā radies jautājums par Eiropas Savienības tiesību interpretāciju, 2009. gada 13. maijā Augstākās tiesas Senāts lietā *D.D. pret SIA LKB Līzings* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

<sup>124</sup> LR Augstākās tiesas Senāta 2011. gada 19. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1/2011.

1) Vai kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklis ir uzskatāms par darba ņēmēju Savienības tiesību izpratnē?

2) Vai tas, ka Komerclikuma 224. panta ceturtajā daļā paredzēts atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli no amata bez jebkādiem ierobežojumiem, tostarp neatkarīgi no sievietes grūtniecības stāvokļa, nav pretrunā Direktīvas 92/85/EEK 10. Pantam un Tiesas atziņām?

Eiropas Savienības Tiesas spriedums pasludināts 2010. gada 11. novembrī.<sup>125</sup> Tiesa nosprieda, ka:

1) kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, ir jāuzskata par darba ņēmēju atbilstoši ar Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), iecerētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda nepieciešamie fakti, lai novērtētu, vai šāds gadījums ir tās izskatāmajā pamata lietā;

2) Direktīvas 92/85/10. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata lietā, kas ļauj bez ierobežojuma atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli, ja attiecīgajai personai ir "strādājošas grūtnieces" statuss šīs direktīvas izpratnē un ja attiecībā pret to pieņemtais lēmums par atsaukšanu galvenokārt ir pamatots ar viņas grūtniecības stāvokli. Pat ja tiktu pieņemts, ka attiecīgajam valdes loceklim nebija šāda statusa, nemainīgs paliek tas, ka tāda valdes locekļa atsaukšana, kas veic tādas funkcijas, kādas ir aprakstītas pamata lietā, grūtniecības dēļ vai kāda iemesla dēļ, kas būtībā ir pamatots ar šo stāvokli, var skart tikai sievietes un tādējādi tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, 2. panta 1. un 7. punktam un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam.

<sup>125</sup> Eiropas Savienības Tiesa 2010. gada 11. novembra spriedums par Augstākās tiesas Senāta lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā D.D. pret SIA LKB Lizings (lieta C-232/09), pieejams <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009J0232:EN:HTML>

**V. T. pret SIA „BIO VENTA”  
(2010., Ventspils rajona tiesa, 2011., Kurzemes apgabaltiesas Civillietu  
tiesas kolēģija)**

2010. gada 8. februārī V.T. vērsās Ventspils rajona tiesā ar prasību pret SIA „Bio Venta” par darba līguma uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu, par darbinieka atjaunošanu darbā, par atlīdzības par visu darba piespiedu kavējuma laika piedziņu, par zaudējumu piedziņu, kas saistīta ar juridiskās palīdzības saņemšanu 500 LVL, kā arī par morālā kaitējuma kompensācijas 500 000 LVL piedziņu.

2008. gada 24. oktobrī starp V.T. un SIA „Bio Venta” tika noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku, saskaņā ar kuru V.T. tika pieņemts darbā par saimniecības pārziņi. Noslēdzot darba līgumu, Atbildētājs bija informēts par V.T. invaliditāti. 2009. gada 26. novembrī Atbildētājs izsniedza V.T. jaunu darba aprakstu, kurā paredzēts, ka turpmāk saimniecības pārzinim būs jātira sniegs, jāpļauj zāle un vismaz reizi mēnesī jākāpj uz rūpnīcas jumta. 30. decembrī Atbildētājs izdeva rīkojumu par autotransporta kustības ierobežojumiem rūpnīcas teritorijā, saskaņā ar kuru V.T. nebija paredzētas tiesības novietot automašīnu pie pašas administrācijas ēkas, bet gan uzņēmuma stāvvietā, kas apzīmēta ar vadītāja invalīda pazišanas zīmi un atradās 41.5 m no ieejas ēkā. Pēc iepazīšanās ar rīkojumu V.T. turpināja novietot savu automašīnu pie administrācijas ēkas, kā to bija darījis iepriekš, jo viņam bija grūti pārvietoties pa uzņēmuma teritoriju ziemas apstākļos. 2010. gada 14. janvārī Atbildētājs uzlika V.T. disciplinārsodu – piezīmi, par to, ka V.T. novietoja savu automašīnu pie administratīvā korpusa. 19. janvārī Atbildētājs uzteica Prasītājam Darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. un 3.punktu, t.i., darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību un darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

V.T. uzskatīja, ka atbrīvojot viņu no darba, viņš ticis diskriminēts uz invaliditātes pamata. SIA „Bio Venta” prasību neatzina.

Ventspils tiesa 2011. gada 25. maijā prasību apmierināja daļēji un atzina par prettiesisku un spēkā neesošu SIA „Bio Venta” darba līguma uzteikumu V.T. no tā uzteikšanas brīža un atjaunoja V.T. darbā SIA „Bio Venta” saimniecības pārziņa amatā, kā arī piedzina par labu V.T. vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu 9741.75 LVL (pirms nodokļu nomaksas) un tiesāšanās izdevumus 1 000 LVL apmērā. Tiesa piedzina par labu V.T. morālā kaitējuma kompensāciju 500 LVL apmērā.<sup>126</sup>

<sup>126</sup> Ventspils tiesas 2011. gada 25. maija spriedums lietā Nr. C40066110

Tiesa uzteikumu V.T. vērtēja kā nesamērīgu konkrētajiem apstākļiem, kā arī netaisnīgu un nelikumīgu. Tiesas ieskatā Atbildētājs pilnībā ignorējis V.T. invaliditātes faktu un ar savu rīcību ir izrādījis nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem – septiņām personām radot atvieglojumus automašīnu novietošanai, bet invalidam aizliedzot. Tiesas ieskatā Atbildētājs savu nevienlīdzīgo attieksmi pret V.T. sācis izrādīt jau 2009. gada vasarā, ierādot viņam darba kabinetu ēkas 4. stāvā, kur no 3. stāva var nokļūt tikai pa metāla kāpnēm, turklāt, citiem darbiniekiem saglabājot iepriekšējos darba kabinetus 3. stāvā. Tiesa piekrita Prasītāja viedoklim, ka jaunais amata apraksts ir ticis sastādīts apzināti, lai invalīds vienkārši fiziski nespētu izpildīt uzliktos pienākumus. Tiesa atzina, ka darba līguma uzteikšanas kārtība saskaņā ar Darba likuma normām ir ievērota, taču pats darba uzteikums nav tiesiski pamatots. Tiesa norādīja, ka tai nav šaubu par Prasītāja fiziskajām ciešanām, staigājot vai kāpjot pa stāvam metāla kāpnēm, kā arī to, ka ilgstošais konflikts ar uzņēmuma administrāciju radīja V.T. psiholoģiskus pārdzīvojumus, taču pieprasīto kompensāciju apmēru – 500 000 LVL apmērā tiesa uzskatīja par neadekvāti lietu un noteica kompensāciju 500 LVL vai aptuveni Prasītāja viena mēneša amatalgas apmērā.

Par spriedumu apelācijas sūdzību iesniedza gan Prasītājs, gan Atbildētājs. Kurzemes apgabaltiesa prasību apmierināja daļēji. Apgabaltiesa atzina, ka V.T. pieļautie pārkāpumi saistībā ar automašīnas novietošanu pie pašas administrācijas ēkas pārkāpumi nav tik būtiski, lai viņam tiktu piemērots bargākais sods – darba līguma uzteikšana, bez tam šos pārkāpumus V.T. nav pieļāvis bez attaisnojošiem iemesliem. Tiesas kolēģija pievienojās Tiesībsarga atzinumam konkrētajā lietā un norādīja, ka darba apstākļiem ir jābūt taisnīgiem un labvēlīgiem jebkuram darbiniekam. Tiesu kolēģija atzina, ka darba devējs nav pierādījis, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots, kā arī atzina, lietā ir pierādīts vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums, aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums, kā arī atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

Kurzemes apgabaltiesa piesprieda piedzīt no Atbildētāja par labu V.T. morālā kaitējuma kompensāciju 1 000 LVL apmērā, atzīstot, ka kompensācija 500 LVL apmērā, kā to bija noteikusi pirmās instances tiesa, nesasniegta kaitējuma atlīdzības noteikšanas mērķi un uzdevumu.

### **Administratīvās tiesas**

No 2007. līdz 2011. gadam pirmo reizi ar diskrimināciju saistītas lietas tika skatītas administratīvajās tiesās, kas savu darbību uzsāka 2004. gadā.

***I.P. pret Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru  
(2008., Administratīvā rajona tiesa, 2010., Administratīvā apgabaltiesa,  
2010., LR Augstākās tiesas Senāts, 2011., Administratīvā apgabaltiesa)***

2007. gada 14. martā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA) pieņēma lēmumu par bezdarbnieka pabalsta piešķiršanu I.P., pamatojoties uz likuma „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” un Ministru kabineta 2000. gada 25. janvāra noteikumu Nr. 32 „Vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķināšanas kārtība bezdarbnieka pabalsta apmēra noteikšanai un bezdarbnieka pabalsta un apbedīšanas pabalsta piešķiršanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtība” (turpmāk – Noteikumi Nr. 32) prasībām.

Ņemot vērā, ka I.P. tika atbrīvota no darba trīs mēnešus pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, aprēķinot bezdarbnieka pabalstu, tika ņemtas vērā ne tikai sociālās iemaksas nodarbinātības periodā, bet arī saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājumu (50 lati mēnesī). Līdz ar to I.P. tika aprēķināts ievērojami mazāks bezdarbnieka pabalsts kā tas būtu bijis, ja persona šajā (bērna kopšanas atvaļinājuma) laikā būtu strādājusi.

I.P. VSAA lēmumu apstrīdēja, lūdzot veikt piešķirtā bezdarbnieka pabalsta pārrēķinu, taču lēmums tika atstāts negrozīts. I.P. vērsās Administratīvajā rajona tiesā ar pieteikumu par augstākminētā lēmuma atcelšanu un labvēlīga administratīvā akta izdošanu. Pieteicēja uzskatīja, ka aprēķinot bezdarbnieka pabalstu, iestāde nav ievērojusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu un viņa kā sieviete tikusi netieši diskriminēta.

Pirmās instances tiesa pieteikumu atzina par nepamatotu, un ar 2008. gada 3. jūlija spriedumu to noraidīja.<sup>127</sup> Tiesa secināja, ka VSAA, aprēķinot Pieteicējai bezdarbnieka pabalstu, pamatoti ir ņēmusi vērā gan sociālās apdrošināšanas iemaksas bezdarba gadījumam no valsts pamatbudžeta, gan I.P. kā darba ņēmējas sociālās iemaksas. Tiesa norādīja, ka konkrētajā lietā abi dzimumi ir līdztiesīgā situācijā un tiesas ieskatā nav nozīmes, kurš no vecākiem saņem bērna kopšanas pabalstu vai cik procentuāli liels skaits pabalsta saņēmēju ir mātes. Tiesa nekonstatēja, ka Pieteicēja būtu netieši diskriminēta. Pieteicēja Administratīvajās rajona tiesas spriedumu pārsūdzēja.

Administratīvā apgabaltiesa 2010. gada 26. februārī atzina, ka Pieteicējas apelācijas sūdzība nav pamatota un pieteikumu noraidīja.<sup>128</sup> Apelācijas instances tiesa norādīja, ka pirmās instances tiesa ir pareizi piemērojusi tiesību normas, kas attiecas uz izskatāmo gadījumu un tiesas sniegtā argumentācija ir izvēsta un pareiza. Par Administratīvajās apgabaltiesas spriedumu Pieteicēja iesniedza kasācijas sūdzību.

<sup>127</sup> Administratīvajās rajona tiesas 2008. gada 3. jūlija spriedums lietā Nr. A 42522707

<sup>128</sup> Administratīvā apgabaltiesas 2010. gada 26. februāra spriedums lietā Nr. A 42522707, AA43-0071-10/6

Augstākās tiesas Senāts 2010. gada 15. oktobra spriedumā<sup>129</sup> konstatēja, ka tiesa nepareizi identificējusi strīdīgos apstākļus un tās tiesību normas, kuras varētu ietvert sieviešu netiešo diskrimināciju. Senāts atzina, ka viens no sociālās drošības sistēmas pamatprincipiem ir atšķirīgas attieksmes aizliegums. Atšķirīga attieksme ietver ne tikai personas tiešu, bet arī netiešu diskrimināciju, kas pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls notikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personai saistībā ar tās dzimumu. Senāts secināja, ka gadījumos, kad tiesību norma (likuma „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” 8. panta pirmā daļa), kas nosaka vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķināšanu bezdarbnieka pabalsta apmēra noteikšanai, tiek piemērota sievietēm, kuras aprēķinam piemērojamajā laika periodā pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas ir atradušās bērna kopšanas atvaļinājumā, kad sociālās iemaksas pret bezdarbu par šo sievieti ir ievērojami mazākas pat par minimālo algu, tiek pieļauta šo sieviešu netieša diskriminācija. Senāts norādīja, ka diskriminācijas novēršanai jāizmanto citus sociālās apdrošināšanas veidus regulējošajās tiesību normās ietvertais regulējums, proti, aprēķinot vidējo apdrošināšanas iemaksu algu gadījumā, ja sešu kalendāro mēnešu periodā personai attaisnojošu iemeslu dēļ nav bijusi apdrošināšanas iemaksu alga, iemaksu algu aprēķina no apdrošināšanas iemaksu algas par sešu kalendāro mēnešu periodu pirms šā perioda, kas sākas ne agrāk kā 32 mēnešus pirms mēneša, kurā iestājies apdrošināšanas gadījums.

Senāts atcēla Administratīvās apgabaltiesas spriedumu un lietu nosūtīja jaunai izskatīšanai. Administratīvā apgabaltiesa 2011. gada 27. janvārī skatīja lietu atkārtoti un apmierināja Pieteicējas pieteikumu. Tiesa uzlika par pienākumu VSAA viena mēneša laikā no sprieduma stāšanās spēkā izdot administratīvo aktu par Pieteicējai piešķirtā bezdarbnieka pabalsta apmēra pārrēķinu. Apgabaltiesa atzina, ka Pieteicējas vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķinā nav ņemams vērā bērna kopšanas atvaļinājuma periods, kurā iemaksu alga bija 50 lati. Vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķins veicams, izslēdzot periodus, kuros pieteicēja atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā un bērna kopšanas atvaļinājumā.

2007. gadā Labklājības ministrija konstatēja, ka likuma „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” 8. panta pirmajā daļā noteiktā bezdarbnieka pabalsta aprēķināšanas kārtība ir mazāk labvēlīga sievietēm, kuras pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas ir bijušas darba ņēmējas, bet periodā, par kuru nosakāma vidējā apdrošināšanas iemaksu alga bezdarbnieka pabalsta apmēra aprēķināšanai, atradušās bērna kopšanas atvaļinājumā.<sup>130</sup> Lai nodrošinātu viņu veiktajām valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām atbilstošu bezdarbnieka

<sup>129</sup> Augstākās tiesas Senāta 2010. gada 15. oktobra spriedums lietā Nr. A 42522707, SKA-480/2010

<sup>130</sup> Likumprojekta „Grozījumi likumā „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”” anotācija, pieejams <http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/82125FCD8201EF61C225736E0038DDEC?OpenDocument>

pabalstu un līdz ar to lielāku atbalstu bezdarba gadījumā, Labklājības ministrija izstrādāja, un Saeima 2007. gada 8. novembrī pieņēma grozījumus likumā „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”, papildinot 8. pantu ar sesto daļu.<sup>131</sup>

Administratīvā rajona tiesa ir skatījusi arī vairākus citus pieteikumus par bezdarbnieka pabalsta aprēķinu saskaņā ar likuma „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” 8. panta sesto daļu. Administratīvā rajona tiesa pieteikumus apmierinājusi un uzlikusi par pienākumu VSAA bezdarbnieka pabalstu pārrēķināt.<sup>132</sup> Tiesa spriedumos atsaukusies arī uz Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010. gada 15. oktobra spriedumu lietā *I.P. pret Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru*.

---

<sup>131</sup> Likuma „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” 8. panta sestā daļa paredz: „Bezdarbniekam, kurš pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas ir bijis darba ņēmējs, bet šā panta pirmajā daļā noteiktajā vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķināšanas periodā ir bijis bērna kopšanas atvaļinājumā un darba ņēmēja un darba devēja iemaksas bezdarba gadījumam šajā periodā nebija jāveic, vidējo apdrošināšanas iemaksu algu nosaka par sešu mēnešu periodu pirms šā panta pirmajā daļā noteiktā perioda no apdrošināšanas iemaksu algas par pēdējiem mēnešiem, kuros iemaksas bezdarba gadījumam ir veiktas vai bija jāveic darba ņēmējam un darba devējam, paredzot iespēju vidējo apdrošināšanas iemaksu algu noteikt 32 kalendāra mēnešu laikā pirms mēneša, kad persona ieguvusi bezdarbnieka statusu. Šādā gadījumā bezdarbnieka pabalsta apmērs nedrīkst būt mazāks par bezdarbnieka pabalsta apmēru, kas ir noteikts šā likuma 7. panta otrajā daļā.” Pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=14595>

<sup>132</sup> Administratīvās rajona tiesas 2010. gada 22. decembra spriedums lietā Nr. A42824009 A.L. pret Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru; Administratīvās rajona tiesas 2011. gada 16. februāra spriedums lietā Nr. A42881009 I.P. pret Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru; Administratīvās rajona tiesas 2011. gada 26. augusta spriedums lietā Nr. 420818610 J.I. pret Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru; Administratīvās rajona tiesas 2011. gada 12. oktobra spriedums lietā Nr. A410570510 N.L. pret Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru.

## Sabiedriskās domas aptaujas un pētījumi (2008–2011)

---

Latvijā joprojām trūkst visaptverošu datu (t.sk. statistikas datu, pētījumu, aptauju) par diskrimināciju uz dažādiem pamatiem. Lai arī tiesu prakse par diskriminācijas gadījumiem pamazām attīstās, tā joprojām ir neliela. Arī iesniegumu un sūdzību skaits par diskrimināciju uz dažādiem pamatiem gan valsts, gan nevalstiskajās organizācijās ir relatīvi mazs. Tas liecina par joprojām zemo izpratnes līmeni un zināšanu trūkumu, kas neļauj cilvēkiem atpazīt diskriminācijas gadījumus un aktīvāk aizstāvēt savas tiesības.

Saskaņā ar 2008. gada beigās Tiesībsarga biroja pasūtītā pētījuma **Informētība par cilvēktiesību aizsardzību Latvijā**<sup>133</sup> rezultātiem 14% Latvijas iedzīvotāju izjutuši pret sevi netaisnīgu vai aizskarošu attieksmi saistībā ar valodu, savukārt 12% – vecuma dēļ. Tāpat cilvēki izjutuši diskrimināciju saistībā ar sociālo izcelšanos, mantisko stāvokli (9%), tautību vai rasi (8%) un veselības stāvokli (8%). Salīdzinoši retāk izjūsta aizskaroša attieksme dzimuma (3%), politiskās pārliecības (3%), reliģiskās piederības (2%) vai seksuālās orientācijas dēļ (0,3%).

Latvijas iedzīvotāju skatījumā visbiežāk diskriminācija ir vērojama darba attiecībās, t. i., saistībā ar tiesībām uz darbu un taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem (12,1%). Aptuveni 5,5% iedzīvotāju saskārušies ar diskrimināciju veselības jomā, 4,8% – sociālās aizsardzības, bet 3,1% – mājokļa jomā.

Būtiski, ka lielākā daļa respondentu (68%), kas saskārušies ar savu tiesību pārkāpumiem, nav vērsušies pēc palīdzības galvenokārt tāpēc, ka „konflikts nebija tik nozīmīgs” (43%) vai viņiem „nav ticības organizācijām, kam jānodarbojas ar šādu konfliktu risināšanu” (31%). Salīdzinoši liels respondentu skaits atzina, ka „nezina, kur jāvērsas pēc palīdzības” (17%).

Saskaņā ar 2009. gada **Eiropabarometra** aptaujas datiem iedzīvotāju vērtējumā Latvijā visizplatītākā ir diskriminācija uz vecuma (67%; vidējais rādītājs ES – 58%) un invaliditātes (64%; vidējais rādītājs ES – 53%) pamata. Ievērojams skaits iedzīvotāju uzskata, ka Latvijā pastāv arī diskriminācija uz seksuālās orientācijas (40%, vidējais rādītājs ES – 47%), etniskās izcelsmes (34%, vidējais rādītājs ES – 61%) un dzimuma (29%; vidējais rādītājs ES – 40%) pamata. Salīdzinoši maz Latvijas iedzīvotāju (13%, vidējais rādītājs ES – 39%) uzskata, ka valstī izplatīta diskriminācija uz reliģijas pamata.<sup>134</sup>

<sup>133</sup> Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (2008) Informētība par cilvēktiesību aizsardzību Latvijā. Latvijas iedzīvotāju aptauja, 2008. gada novembris. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi\\_un\\_viedokli/petijumi/?doc=444](http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=444)

<sup>134</sup> European Commission (November 2009) Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometer 317. Pieejams: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf)



Tikai 24% aptaujāto (vidējais rādītājs ES – 33%) apgalvoja, ka zinātu savas tiesības, ja kļūtu par diskriminācijas upuriem, un tikai 28% (vidējais rādītājs ES – 49%) uzskatīja, ka valstī cīņai ar diskrimināciju tiek darīts pietiekami daudz.

Lielākā daļa Latvijas iedzīvotāju diskriminācijas gadījumā vērstos policijā (46%), tiesā (38%) vai Tiesībsarga birojā (33%). 28% meklētu palīdzību pie juristiem, bet tikai neliela daļa iedzīvotāju vērstos pie arodbiedrībām (19%), nevalstiskajām organizācijām (12%) vai citur (14%). Salīdzinoši augsts procents (18%) ir to iedzīvotāju, kas nezinātu, kur griezties.

Analizējot diskrimināciju darbā, par neizdevīgākiem kritērijiem (līdz ar to – par galveno iespējamo diskriminācijas iemeslu), pieņemot darbā un izvērtējot divus kandidātus ar vienādām prasmēm un vienādu kvalifikāciju, Latvijas iedzīvotāji uzskata: kandidāta vecumu – 51% (vidējais ES – 48%), invaliditāti – 46% (ES – 37%), kandidāta izskatu, apģērbu vai sevis pasniegšanas veidu – 39% (ES – 48%) un kandidāta vispārējo fizisko izskatu – 26% (ES – 36%). Salīdzinot ar citām ES valstīm, ievērojami mazāk respondentu uzskata, ka diskriminācijas iemesls varētu būt kāds no kritērijiem, kas tiešā veidā saistīts ar kandidāta etnisko piederību: kandidāta ādas krāsa vai etniskā izcelsme – 13% (ES – 38%), kandidāta runas veids, viņa/viņas akcents – 17% (ES – 30%), reliģisko uzskatu izpausme – 6% (ES – 22%) un kandidāta vārds – 1% (ES – 13%). Noteikta ietekme, izvērtējot kandidāta piemērotību amatam, būtu arī kandidāta dzimumam – 12% (ES – 19%), kandidāta seksuālajai orientācijai – 14% (ES – 18%), tam, vai kandidāts smēķē vai ne – 10% (16%), un kandidāta adresei – 4% (ES – 9%). 3% respondentu uzskatīja, ka neviens no šiem kritērijiem kandidātam nevarētu būt neizdevīgs (ES – 4%).

2009. gada pētījuma **Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi** ietvaros veiktās aptaujas dati liecina, ka 41% ārvalstnieku ir saskārušies ar diskrimināciju, netaisnīgu vai aizvainojošu attieksmi etniskās vai reliģiskās piederības dēļ, to skaitā 10% šādu pieredzi ir piedzīvojuši bieži, bet 31% – dažreiz. Uzturoties Latvijā, ar diskrimināciju ir saskārušies 32% imigrantu no Krievijas, Ukrainas un Baltkrievijas (to skaitā 4% – bieži); 36% iebrucēju no citām bijušās Padomju Savienības republikām (to skaitā 12% – bieži); 49% ASV, Kanādas, Austrālijas un Jaunzēlandes valstspiederīgo (to skaitā 23% – bieži); 59% Āzijas, Latiņamerikas un Āfrikas izcelsmes ārvalstnieku (to skaitā 14% – bieži). Kopumā visvairāk cietušo no etniskās vai reliģiskās diskriminācijas ir starp imigrantiem, kuri uzturas Latvijā no gada līdz diviem (44%) vai vismaz 5 gadus (46%), bet vismazāk (32%) – starp tiem, kuri uzturas Latvijā no diviem līdz trim gadiem.<sup>135</sup>

<sup>135</sup> Baltic Institute of Social Science (2009) Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi, Rīga 2009., 127.–130. lpp. Pieejams: [http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/imigrantu\\_integracija/Imigranti\\_LV.pdf](http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/imigrantu_integracija/Imigranti_LV.pdf)

Pētījumā identificēti arī galvenie faktori, kas vienādu pārējo apstākļu gadījumā būtiski palielina diskriminācijas risku. Tie ir:

- izcelsme ārpus bijušās Padomju Savienības,
- uzturēšanās ilgums no viena līdz diviem gadiem vai vismaz piecus gadus,
- veselības problēmas,
- jaunība (pieaugot vecumam, risks samazinās),
- nestrādājošajiem diskriminācijas risks ir daudz lielāks,
- dzīvošana mazās pilsētās vai lauku apvidos,
- mazākā mērā – bērnu esamība un augstākā (vai nepabeigta augstākā) izglītība.

2009. gada **Pētījumā par etnisko minoritāšu sociālā un darba tirgus integrāciju**<sup>136</sup> norādīts, ka etniskās minoritātes Latvijā saskaras ar dažāda veida ārējām barjerām, kas negatīvi ietekmē to nodarbinātības līmeni un darba kvalitāti. Kā galvenās barjeras pētījumā minētas: obligāta pilsonības prasība atsevišķu amatu ieņemšanai; latviešu valodas prasme; diskriminācija, kas balstīta uz etniskiem aizspriedumiem; kultūras un psiholoģiskās barjeras, kas attur minoritāšu pārstāvjus no pieteikšanās darbā institūcijās vai uzņēmumos, kur darbinieku vairākums ir etniskie latvieši (tostarp centrālās un vietējās pārvaldes institūcijās). Saskaņā ar pētījuma datiem 5% latviešu un 2% minoritāšu respondentu atzinuši, ka uzņēmumā, kurā viņi strādā, krieviem vai citiem slāvu izcelsmes kandidātiem būtu mazas izredzes iegūt darbu, un tikai 1% respondentu uzskata, ka ar šādām problēmām saskartos arī latvieši. Daudz lielākas barjeras iegūt darbu būtu vizuāli atšķirīgo minoritāšu pārstāvjiem: 25% latviešu un 30% minoritāšu pārstāvju uzskata, ka darbu viņu uzņēmumā nedabūtu romi (čigāni); 10% latviešu un 7% mazākumtautību pārstāvju uzskata, ka mazas izredzes iegūt darbu būtu arī ebrejiem un citu minoritāšu pārstāvjiem. Kā liecina darba devēju aptauja, 3,5% uzņēmumu, kur darba valoda ir latviešu, nepieņemtu darbā krievus vai citus slāvu izcelsmes kandidātus, 8% nepieņemtu darbā ebrejus, 27% – romus un 7% – citu etnisko minoritāšu pārstāvjus. Attiecībā uz romiem augsts atteikuma rādītājs (27%) būtu arī uzņēmumos, kur darba valoda ir tikai vai galvenokārt krievu.<sup>137</sup>

Saskaņā ar 2009. gada Eiropas Pamattiesību aģentūras aptaujas **Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas apsekojums** datiem 25% krievu tautības respondentu<sup>138</sup> uzskata, ka Latvijā ir izplatīta diskriminācija etniskās

<sup>136</sup> Hazans M., Study of the social and labour market integration of ethnic minorities. The Latvian report (2009), p. 18.

<sup>137</sup> Mihails Hazans (2010) Etniskās minoritātes Latvijas darba tirgū no 1997.-2009. gadam.// Cik integrēta ir Latvijas sabiedrība? Sasniegumu, neveiksmju un izaicinājumu audits. N.Muižnieks (red.). Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2010. – 153.-154.lpp. Pieejams: [http://szf.lu.lv/files/petnieciba/publikācijas/Integrac\\_aud\\_latv\\_val.jpg.pdf](http://szf.lu.lv/files/petnieciba/publikācijas/Integrac_aud_latv_val.jpg.pdf)

<sup>138</sup> Katrā dalībvalstī aptaujāto grupu pārstāvēja lielāko minoritāšu grupu vai grupas. Latvijā tika aptaujāti krievu izcelsmes respondenti.

piederības dēļ. 5% respondentu atzinuši, ka pēdējā gada laikā piedzīvojuši diskrimināciju uz vairākiem pamatiem (multiplā diskriminācija). Lielākā daļa respondentu jeb 79% atzina, ka nezina nevienu organizāciju, kas sniegtu atbalstu diskriminācijas gadījumā.<sup>139</sup>

Saskaņā ar **Eiropas darba apstākļu aptauju** (*European Working Conditions Survey 2010*)<sup>140</sup> 2010. gadā, salīdzinot ar 2005. gadu, pieaudzis sieviešu skaits, kas bijušas pakļautas diskriminācijai darbavietā – no 4,5% 2005. gadā līdz 5,9% 2010. gadā. Savukārt vīriešu skaits, kas bijuši pakļauti diskriminācijai, nedaudz samazinājies – no 3,9% 2005. gadā līdz 3,4% 2010. gadā. Gandrīz divas reizes pieaudzis to sieviešu skaits, kas bijušas pakļautas psiholoģiskai vardarbībai vai aizskaršanai darbavietā – no 3,3% 2005. gadā līdz 6,2% 2010. gadā. Savukārt vīriešu skaits, kas bijuši pakļauti psiholoģiskai vardarbībai vai aizskaršanai darbavietā, samazinājies no 6% 2005. gadā līdz 4,7% 2010. gadā.

Šī pati aptauja liecina, ka vecākiem darbiniekiem ir lielāks risks tikt pakļautiem diskriminējošai attieksmei darbavietā no savu kolēģu vai darba devēju puses. 2010. gadā Latvijā diskriminācijai darbavietā bija pakļauti 4% strādājošo vecumā zem 30 gadiem, 4,8% – vecumā no 30 līdz 49 gadiem un 5% vecumā virs 50 gadiem. Salīdzinot ar 2005. gadu, vecuma grupā virs 50 gadiem trīs reizes pieaudzis to cilvēku skaits, kas pēdējā gada laikā bijuši pakļauti psiholoģiskai vardarbībai vai aizskaršanai (no 2,3% 2005. gadā līdz 6,1% 2010. gadā). Pārējās vecuma grupās rādītāji nav būtiski mainījušies un 2010. gadā bija 5,2%.

SKDS 2011. gada jūlijā veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas **Attieksme pret seksuālajām minoritātēm**<sup>141</sup> ietvaros respondentiem tika uzdots jautājums par to, kāda būtu jūsu reakcija, ja jūs uzzinātu par kolēģa homoseksualitāti. Vairāk nekā 2/5 jeb 47% (44% 2011. gada janvārī, 47% 2010. gada jūlijā) aptaujāto Latvijas iedzīvotāju atzina, ka viņu attieksme pret kolēģi, visticamāk, nemainītos, bet 4% (5% 2011. gada janvārī un 2010. gada jūlijā) nepieciešamības gadījumā kolēģi pat atbalstītu. Savukārt 1/3 iedzīvotāju izvēlējās atbildes, kas saistītas ar norobežošanas vai negatīvu attieksmi pret kolēģi: 23% (24% 2011. gada janvārī, 25% 2010. gada jūlijā) aptaujāto atzina, ka viņi mazāk kontaktētos ar šo kolēģi, 4% (5% 2011. gada janvārī, 4% 2010. gada jūlijā) apspriestu situāciju ar citiem kolēģiem un varētu iesaistīties kādās aktivitātēs pret homoseksuālo kolēģi, un

<sup>139</sup> European Union Agency for Fundamental Rights (2009) EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results Report. Pieejams: [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/eumidis\\_mainreport\\_conference-edition\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/eumidis_mainreport_conference-edition_en.pdf)

<sup>140</sup> Eurofound (2010) 5. Eiropas darba apstākļu apsekojums. Pieejams: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results\\_lv.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_lv.htm)

<sup>141</sup> LGBT un viņu draugu apvienība „Mozaika”, Amnesty International un Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS “Attieksme pret seksuālajām minoritātēm”. Latvijas iedzīvotāju aptauja, 2011. gada jūlijs.

vēl 5% (5% 2011. gada janvārī un 2010. gada jūlijā) censtos panākt, lai kolēģi atlaiž no darba vai viņš pats aiziet no darba.

Izglītības iniciatīvu centra 2011. gadā publicētais pētījums **Romu tiesības uz izglītību: īstenošanas situācija Latvijā** liecina, ka būtiski faktori, kas apgrūtina romu bērnu iekļaušanos izglītības sistēmā, ir nievājošā attieksme, stigmatizācija un mobings skolā, kā arī adaptācijas grūtības skolas un mācību vidē, ko pastiprina valodas barjera. Nozīmīgus šķēršļus rada arī skolotāju profesionālās sagatavotības un mācību materiālu trūkums darbam ar romu bērniem. Līdz ar to romu bērni tiek nostādīti nevienlīdzīgā situācijā – viņu apmācība tiek nodrošināta atsevišķās klasēs ar korekcijas statusu, vai mākslīgi tiek radīti apstākļi viņu nosūtīšanai uz speciālajām klasēm vai skolām. Tāpat vērojama izglītības iestāžu segregēšanās no romu skolēnu uzņemšanas, iesakot viņus pieteikt t.s. „romu skolā” (izglītības iestādēs, kurās mācās skaitliski daudz romu bērnu).<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> Izglītību iniciatīvu centrs (2011) Romu tiesības uz izglītību: īstenošanas situācija Latvijā. Pieejams: [http://www.iic.lv/lv/projekti/rti\\_petijums\\_isl.pdf](http://www.iic.lv/lv/projekti/rti_petijums_isl.pdf)

# Pielikums 1: Nacionālie normatīvie akti

Likumi spēkā uz 2011. gada 1.oktobri:

## **Latvijas Republikas Satversme**

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

## **Darba likums**

### **7. pants. Vienlīdzīgu tiesību princips**

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

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

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

(4) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja kā darba devēja pienākums ir darbiniekam, kurš uz noteiktu laiku norīkots veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā, nodrošināt tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.

(5) Šā panta ceturtajā daļā minētie darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi attiecas uz darba un atpūtas laiku, darba samaksu, uz grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, uz bērniem un pusaudžiem noteikto aizsardzību, kā arī uz vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.

## **8. pants. Tiesības apvienoties organizācijās**

(1) Darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības brīvi, bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas saistībā ar kādu no šā likuma 7. panta otrajā daļā minētajiem apstākļiem apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas.

(2) Darbinieka piederība pie šā panta pirmajā daļā minētajām organizācijām vai darbinieka vēlme iestāties tajās nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

## **9. pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas**

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

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

## **29. pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums**

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

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

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

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

(5) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.

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

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

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

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

(10) Reliģiskajā organizācijā atšķirīga attieksme atkarībā no personas reliģiskās pārliecības ir pieļaujama gadījumā, ja noteikta veida reliģiskā pārliecība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā organizācijas ētosu.

### **32. pants. Darba sludinājums**

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

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

(3) Darba sludinājumā norāda darba devēja — fiziskās personas — vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas firmu, vai personāla atlasē uzņēmuma firmu, kas darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasē.

### **33. pants. Darba intervija**

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

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

1) grūtniecību, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek slēgts uz noteiktu laiku un paredzēto darbu vai nodarbošanos nevar veikt grūtniecības laikā, vai arī gadījumu, kad laikposms, kurā sievietē neveic attiecīgo darbu vai nodarbošanos, nav samērīgs ar darba līguma termiņu;

2) ģimenes vai laulības stāvokli;

3) iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;

4) reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;

5) piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas;

6) nacionālo vai etnisko izcelsmi.

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

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



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

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

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

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

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

### **60. pants. Vienlīdzīga darba samaksa**

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

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

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

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

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

(2) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu

laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

## **Likums „Par sociālo drošību”**

### **2. pants. Sociālās drošības sistēmas darbības pamatprincipi**

Sociālās drošības sistēma darbojas saskaņā ar šādiem pamatprincipiem:

1) atšķirīgas attieksmes aizliegums; (..)

#### **2.1 pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums**

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

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

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

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

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

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

### **34. pants. Tiesību aizsardzība**

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

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

## **Patērētāju tiesību aizsardzības likums**

### **3.1 pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums**

(1) Piedāvājot precī vai pakalpojumu, pārdodot precī vai sniedzot pakalpojumu, aizliegta atšķirīga attieksme patērētāja dzimuma, rases, etniskās piederības vai invaliditātes dēļ.

(2) Atšķirīga attieksme pret patērētāju pieļaujama, ja preces vai pakalpojuma piedāvāšana, preces pārdošana vai pakalpojuma sniegšana tikai vai galvenokārt viena dzimuma, noteiktas rases vai etniskās piederības personām vai personām ar invaliditāti ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi. Atšķirīga attieksme pret patērētāju invaliditātes dēļ pieļaujama, ja tā ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi, vai ja pārdevējam vai pakalpojuma sniedzējam vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana uzliek nesamērīgu slogu.

(3) Atšķirīgas attieksmes aizliegums neskar līgumu slēgšanas brīvību, izņemot gadījumu, kad līgumslēdzējas puses izvēle tiek pamatota ar personas dzimumu, invaliditāti, rasi vai etnisko piederību.

(4) Ja atšķirīgas attieksmes aizliegums tiek pārkāpts, patērētājs var aizstāvēt savas tiesības Tiesībsarga likumā noteiktajā kārtībā, kā arī vērsties tiesā Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā.

(5) Ja strīda gadījumā patērētājs norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai dzimuma, invaliditātes, rases vai etniskās piederības dēļ, pārdevēja vai pakalpojuma sniedzēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts.

(6) Tieša diskriminācija ir tāda attieksme pret personu, kas tās dzimuma, invaliditātes, rases vai etniskās piederības dēļ salīdzināmā situācijā ir, bija vai varētu būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Netieša diskriminācija ir šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse, kas rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personas dzimuma, invaliditātes, rases vai etniskās piederības dēļ, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(7) Par diskrimināciju uzskatāma arī personas aizskaršana vai norādījums to diskriminēt.

(8) Aizskaršana ir personas pakļaušana tās dzimuma, invaliditātes, rases vai etniskās piederības dēļ tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai (tai skaitā seksuāla rakstura rīcībai), kuras mērķis vai rezultāts ir šīs personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas vai degradējošas vides radīšana.

(9) Par diskrimināciju dzimuma dēļ uzskatāma arī mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti grūtniecības laikā vai pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

(10) Aizliegts tieši vai netieši radīt patērētājam nelabvēlīgas sekas, ja viņš šajā pantā noteiktajā kārtībā aizstāv savas tiesības.

(11) Ja atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas tiek pārkāpts, patērētājam ir tiesības prasīt līguma izpildi, kā arī zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

## **Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums**

### **2.<sup>1</sup> pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums**

(1) Īstenojot aktīvos nodarbinātības un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus, aizliegta atšķirīga attieksme personas dzimuma, rases un etniskās piederības dēļ.

(2) Atšķirīga attieksme pret personu pieļaujama, ja aktīvo nodarbinātības un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu nodrošināšana tikai vai galvenokārt viena dzimuma, noteiktas rases vai etniskās piederības personām ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(3) Ja strīda gadījumā persona norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu tās tiešai vai netiešai diskriminācijai dzimuma, rases vai etniskās piederības dēļ, aktīvo nodarbinātības un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu īstenošana pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts.

(4) Tieša diskriminācija ir tāda attieksme pret personu, kas tās dzimuma, rases vai etniskās piederības dēļ salīdzināmā situācijā ir, bija vai varētu būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Netieša diskriminācija ir šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse, kas personai rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas tās dzimuma, rases vai etniskās piederības dēļ, izņemot gadījumu, kad

šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(5) Par diskrimināciju uzskatāma arī personas aizskaršana vai norādījums to diskriminēt.

(6) Aizskaršana ir personas pakļaušana tās dzimuma, rases vai etniskās piederības dēļ tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai (tai skaitā seksuāla rakstura rīcībai), kuras mērķis vai rezultāts ir šīs personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas vai degradējošas vides radīšana.

(7) Par diskrimināciju dzimuma dēļ uzskatāma arī mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti grūtniecības laikā vai pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

(8) Aktīvo nodarbinātības un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu īstenotajam aizliegts tieši vai netieši radīt personai nelabvēlīgas sekas, ja tā šajā pantā noteiktajā kārtībā aizstāv savas tiesības ar mērķi novērst atšķirīgu attieksmi.

## **Izglītības likums**

### **3. pants. Tiesības uz izglītību**

(1) Tiesības uz izglītību ir:

1) Latvijas pilsonim;

2) Latvijas nepilsonim;

3) Eiropas Savienības pilsonim, Eiropas Ekonomikas zonas pilsonim vai Šveices Konfederācijas pilsonim;

4) Eiropas Kopienas pastāvīgajam iedzīvotājam, kuram ir derīga uzturēšanās atļauja Latvijā Republikā;

5) bezvalstniekam, kuram ir derīgs bezvalstnieka ceļošanas dokuments, kas izsniegts Latvijā Republikā;

6) citas valsts, kas nav Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomikas zonas vai Šveices Konfederācijas pilsonis, valstspiederīgajam (turpmāk — trešās valsts valstspiederīgajam) vai bezvalstniekam, kuram ir derīga uzturēšanās atļauja Latvijā Republikā;

7) bēglim vai alternatīvo statusu ieguvušai personai;

8) personai, kura ir saņēmusi pagaidu aizsardzību Latvijas Republikā.

(2) Patvēruma meklētāja nepilngadīgam bērnam un nepilngadīgam patvēruma meklētājam ir tiesības uz pamatizglītību un vidējo izglītību, kā arī tiesības pēc pilngadības sasniegšanas turpināt iesākto izglītību.

(3) Nepilngadīgam trešās valsts valstspiederīgajam vai bezvalstniekam, kuram nav likumīga pamata uzturēties Latvijas Republikā, ir tiesības iegūt pamatizglītību laika posmā, kas noteikts brīvprātīgai izceļošanai, vai laika posmā, uz kādu izraidīšana atlikta, kā arī viņa aizturēšanas laikā.

### **3.1 pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums**

(1) Šā likuma 3. pantā minētajām personām ir tiesības iegūt izglītību neatkarīgi no mantiskā un sociālā stāvokļa, rases, tautības, etniskās piederības, dzimuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas.

(2) Atšķirīga attieksme pret personu šā panta pirmajā daļā minēto apstākļu dēļ pieļaujama, ja tā ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(3) Reliģiskās organizācijas dibināta izglītības iestāde ir tiesīga balstīties uz personas reliģisko piederību, gatavību un spēju darboties labā ticībā un lojalitātē attiecībā uz konkrētās reliģijas mācību (doktrīnu), kā arī morāles un uzvedības normu, principu un ideālu kopumu, kas ir pamatā tās ticīgo pārliecībai.

(4) Aizliegts tieši vai netieši radīt personai nelabvēlīgas sekas, ja tā aizstāv savas tiesības nolūkā novērst atšķirīgu attieksme.

(5) Ja strīdus gadījumā persona norāda uz faktoriem, kas varētu būt par pamatu tās tiešai vai netiešai diskriminācijai šā panta pirmajā daļā minēto apstākļu dēļ, izglītības programmas īstenotāja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts.

(6) Ja atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas tiek pārkāpts, personai ir tiesības prasīt pārkāpuma novēršanu, saskaņā ar Tiesībsarga likumu saņemt tiesisko atbalstu, kā arī vērsties tiesā. Personai ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīdus gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

(7) Atšķirīgas attieksmes aizliegumu attiecībā uz pedagogiem un citām izglītības sistēmā nodarbinātām personām regulē citi likumi.

(8) Šajā pantā lietotais termins “diskriminācija” un tās veidi atbilst Patērētāju tiesību aizsardzības likumā lietotajiem terminiem.

### **Fizisko personu — saimnieciskās darbības veicēju — diskriminācijas aizlieguma likums**

**1. pants.** Likuma mērķis ir noteikt atšķirīgas attieksmes aizliegumu attiecībā uz fizisko personu, kura veic saimniecisko darbību (turpmāk — saimnieciskās darbības veicējs), piedāvājot tai precī vai pakalpojumu, pārdodot precī vai sniedzot pakalpojumu un atšķirīgas attieksmes aizliegumu attiecībā uz fiziskās personas pieeju saimnieciskajai darbībai.

**2. pants.** Piedāvājot precī vai pakalpojumu, pārdodot precī vai sniedzot pakalpojumu saimnieciskās darbības veicējam viņa saimnieciskās darbības ietvaros, kā arī nodrošinot fiziskās personas pieeju saimnieciskajai darbībai, aizliegta atšķirīga attieksme dzimuma, rases vai etniskās piederības dēļ.

**3. pants.** (1) Atšķirīga attieksme pret saimnieciskās darbības veicēju ir pieļaujama, ja preces vai pakalpojuma piedāvāšana, preces pārdošana vai pakalpojuma sniegšana tikai vai galvenokārt viena dzimuma, noteiktas rases vai etniskās piederības personām ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(1<sup>1</sup>) Atšķirīga attieksme pret fizisko personu attiecībā uz tās pieeju saimnieciskajai darbībai pieļaujama, ja pieeja noteiktai saimnieciskajai darbībai tikai vai galvenokārt viena dzimuma, rases vai etniskās piederības personām ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(2) Atšķirīgas attieksmes aizliegums pret saimnieciskās darbības veicēju neskar līgumu slēgšanas brīvību, izņemot gadījumu, kad līgumslēdzējas puses izvēle tiek pamatota ar personas dzimumu, rasi vai etnisko piederību.

**4. pants.** (1) Ja strīda gadījumā saimnieciskās darbības veicējs vai fiziskā persona attiecībā uz tās pieeju saimnieciskajai darbībai norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņu tiešai vai netiešai diskriminācijai dzimuma, rases vai etniskās piederības dēļ, atbildētāja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts.

(2) Šajā pantā lietotais termins “diskriminācija” un tās veidi atbilst Patērētāju tiesību aizsardzības likumā lietotajiem terminiem.

**5. pants.** Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, saimnieciskās darbības veicējam ir tiesības prasīt, lai preces viņam tiek pārdotas vai pakalpojums sniegts, un fiziskajai personai — lai tiek nodrošināta tās pieeja

saimnieciskās darbības veikšanai, kā arī prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa.

**6. pants.** Ja atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas tiek pārkāpts, saimnieciskās darbības veicējs un fiziskā persona attiecībā uz tās pieeju saimnieciskajai darbībai saskaņā ar Tiesībsarga likumu var saņemt tiesisko atbalstu, kā arī vērsties tiesā likumā noteiktajā kārtībā.

**7. pants.** Aizliegts tieši vai netieši radīt saimnieciskās darbības veicējam un fiziskajai personai attiecībā uz tās pieeju saimnieciskajai darbībai nelabvēlīgas sekas, ja viņš šajā likumā noteiktajā kārtībā aizstāv savas tiesības.

## **Krimināllikums**

### **74.<sup>1</sup> pants. Genocīda, nozieguma pret cilvēci, nozieguma pret mieru un kara nozieguma attaisnošana**

Par genocīda, nozieguma pret cilvēci, nozieguma pret mieru vai kara nozieguma publisku slavināšanu vai īstenotā genocīda, nozieguma pret cilvēci, nozieguma pret mieru vai kara nozieguma publisku noliegšanu vai attaisnošanu —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz pieciem gadiem vai ar piespiedu darbu.

### **78. pants. Nacionālā, etniskā un rasu naida izraisīšana**

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

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

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

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz desmit gadiem.

### **149.<sup>1</sup> pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana**

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

soda ar naudas sodu līdz trīsdesmit minimālajām mēnešalgām.



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

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

### **150. pants. Reliģiskā naida celšana**

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

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

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

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

## **Tiesībsarga likums**

### **11. pants. Tiesībsarga funkcijas**

Tiesībsargam ir šādas funkcijas:

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

## **12. pants. Tiesībsarga uzdevumi**

Pildot šajā likumā noteiktās funkcijas, tiesībsargs:

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

## **13. pants. Tiesībsarga tiesības**

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

- 1) pieprasīt un saņemt bez maksas no iestādes pārbaudes lietā nepieciešamos dokumentus (administratīvos aktus, procesuālos lēmumus, vēstules), paskaidrojumus un citu informāciju;
- 2) apmeklēt iestādes, lai iegūtu pārbaudes lietā nepieciešamo informāciju;
- 3) jebkurā laikā bez speciālas atļaujas apmeklēt slēgta tipa iestādes, brīvi pārvietoties iestādes teritorijā, apmeklēt visas telpas un vienatnē satīkties ar personām, kuras tiek turētas slēgta tipa iestādēs;
- 4) uzklaut bērnu viedokli bez viņa vecāku, aizbildņu, izglītības vai aprūpes un audzināšanas iestādes darbinieka klātbūtnes, ja bērns to vēlas;

- 5) pieprasīt no jebkuras privātpersonas dokumentus, paskaidrojumus un citu informāciju par jautājumiem, kam ir būtiska nozīme pārbaudes lietā;
- 6) ierosināt pārbaudes lietu pēc savas iniciatīvas;
- 7) pieprasīt un saņemt speciālistu atzinumu pārbaudes lietā;
- 8) iesniegt pieteikumu par lietas ierosināšanu Satversmes tiesā, ja iestāde, kas izdevusi apstrīdamo aktu, nav tiesībsarga norādītajā termiņā novērsusi konstatētos trūkumus;
- 9) pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, aizstāvēt privātpersonas tiesības un intereses administratīvajā tiesā, ja tas nepieciešams sabiedrības interesēs;
- 10) pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, vērsties tiesā tajās civillietās, kurās prasības būtība saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- 11) pamatojoties uz viņa rīcībā esošajiem materiāliem, vērsties pie citām kompetentām institūcijām, lai izlemtu jautājumu par lietas ierosināšanu;
- 12) piedalīties ar padomdevēja tiesībām Ministru kabineta sēdēs.

## **24. pants. Pārbaudes lietas ierosināšanas un izskatīšanas kārtība**

- (1) Izskatījis personas iesniegumu vai arī pēc savas iniciatīvas tiesībsargs lemj par pārbaudes lietas ierosināšanu.
- (2) Izskatījis personas iesniegumu, tiesībsargs ierosina pārbaudes lietu, ja tas atbilst tiesībsarga funkcijām un uzdevumiem un personas norādīto jautājumu ir iespējams risināt.
- (3) Pārbaudes lietas ierosināšana neaptur normatīvā akta, tiesas nolēmuma, administratīva vai cita individuāla tiesību akta darbību, kā arī likumā noteikto procesuālo termiņu tecējumu.
- (4) Pārbaudes lietu izskata triju mēnešu laikā. Ja lieta ir sarežģīta vai arī citu objektīvu iemeslu dēļ šo termiņu nav iespējams ievērot, tiesībsargs to var pagarināt uz laiku, ne ilgāku par diviem gadiem no pārbaudes lietas ierosināšanas dienas, par to paziņojot iesniedzējam un norādot termiņa pagarināšanas iemeslus.

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

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

## **Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss**

### **204.<sup>17</sup> pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana**

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

### **213. pants. Rajonu (pilsētu) tiesu tiesneši**

Rajonu (pilsētu) tiesu tiesneši izskata šā kodeksa (..) 204.<sup>17</sup> pantā (izņemot lietas par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā) paredzēto administratīvo pārkāpumu lietas.

### **215.<sup>3</sup> pants**

(1) Valsts darba inspekcija izskata šā kodeksa (..) 204.<sup>17</sup> pantā (par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā) paredzēto administratīvo pārkāpumu lietas.

### **240. pants. Administratīvo pārkāpumu lietu izskatīšana, ievērojot principu, ka visas personas ir vienlīdzīgas**

Administratīvo pārkāpumu lietas tiek izskatītas, ievērojot principu, ka visas personas ir vienlīdzīgas likuma un institūcijas, kas izskata lietu, priekšā neatkarīgi no viņu izcelšanās, sociālā un mantiskā stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma, izglītības, valodas, attieksmes pret reliģiju, nodarbošanās veida un rakstura, dzīvesvietas un citiem apstākļiem.

## **Administratīvā procesa likums**

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

## **92. pants. Tiesības uz atlīdzinājumu**

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

## **Latvijas Republikas Advokatūras likums**

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

## **Apdrošināšanas sabiedrību un to uzraudzības likums**

**5.<sup>1</sup> pants.** (1) Piedāvājot apdrošināšanas pakalpojumus, ir aizliegta atšķirīga attieksme dzimuma dēļ, izņemot saskaņā ar šo pantu noteiktajos gadījumos. Atšķirīga attieksme apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības noteikšanā, izmantojot dzimumu kā noteicošo faktoru, ir pieļaujama apdrošināšanas pakalpojumos, kuros šādas atšķirības pamato atbilstoši aktuārie un statistikas dati.

(2) Apdrošināšanas pakalpojumus, kuros pieļaujama atšķirīga attieksme apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības lieluma noteikšanā, izmantojot dzimumu kā noteicošo faktoru, un datumu, no kura šajos pakalpojumos pieļaujama atšķirīga attieksme, nosaka Ministru kabinets.

(3) Ne retāk kā reizi piecos gados Labklājības ministrija kopīgi ar Finanšu ministriju, Finanšu un kapitāla tirgus komisiju un Latvijas apdrošinātāju asociāciju, pamatojoties uz aktuārajiem un statistikas datiem, izvērtē turpmāku šā panta otrajā daļā minēto apdrošināšanas pakalpojumu noteikšanas pamatotību un, ja nepieciešams, iesniedz Ministru kabinetam priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām.

(4) Aktuāros un statistikas datus, uz kuriem pamatojoties tiek veikts šā panta trešajā daļā minētais izvērtējums, Labklājības ministrija regulāri atjauno un publicē tos savā mājas lapā internetā.

(5) Aizliegts noteikt atšķirīgu apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības lielumu atkarībā no sievietes grūtniecības vai atrašanās pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.

## **Ministru kabineta noteikumi Nr.1002 Noteikumi par atšķirīgas attieksmes izmantošanu apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības noteikšanā**

1. Noteikumi nosaka apdrošināšanas pakalpojumu, kurā ir pieļaujama atšķirīga attieksme apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības lieluma noteikšanā, izmantojot dzimumu kā noteicošo faktoru, un datumu, no kura šajā pakalpojumā pieļaujama atšķirīga attieksme.

2. Apdrošināšanas pakalpojums, kurā ir pieļaujama atšķirīga attieksme apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības lieluma noteikšanā, izmantojot dzimumu kā noteicošo faktoru, no 2009. gada 1. oktobra ir dzīvības apdrošināšana.

### **Pacientu tiesību likums**

#### **3.pants. Vispārīgie noteikumi**

(1) Pacientu tiesības īstenojamas saskaņā ar šo likumu, ciktāl citos likumos nav noteikts citādi.

(2) Nodrošinot pacienta tiesības, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas rases, etniskās izcelsmes, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem. Atšķirīga attieksme ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt.

(3) Atšķirīga attieksme saistībā ar kādu no šā panta otrajā daļā minētajiem apstākļiem pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja tā ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(4) Aizliegts sodīt pacientu vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgus apstākļus, ja pacients aizstāv savas tiesības.

(5) Pacientam un viņa tuviniekiem ir tiesības saņemt garīgo aprūpi, kuru saskaņā ar kapelānu dienestu un reliģisko organizāciju darbību regulējošiem normatīvajiem aktiem sniedz ārstniecības iestādes kapelāns.

(6) Veselības aprūpe pret pacienta gribu nav pieļaujama, ja likumā nav noteikts citādi.

### **Biedrību un nodibinājumu likums**

#### **10. pants. Publiskā darbība**

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

## **Bērnu tiesību aizsardzības likums**

### **3. pants. Bērns un bērna tiesību vienlīdzības princips**

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

## **Brīvas pakalpojumu sniegšanas likums**

### **6. pants. Pakalpojuma sniegšanas ierobežojumu vispārīgie noteikumi**

(1) Pakalpojuma sniegšanas ierobežojumu var noteikt, ja tas ir pamatots ar sabiedrības interešu ievērošanu, nav diskriminējošs un ir samērīgs.

(2) Pakalpojuma sniegšanas ierobežojums vai tā piemērošana nedrīkst būt diskriminējošs attiecībā uz Latvijas Republikā reģistrētu pakalpojuma sniedzēju vai citas dalībvalsts pakalpojuma sniedzēju vai pakalpojuma saņēmēju. Par diskriminējošiem tiek uzskatīti arī tādi ierobežojumi, kas pamatoti ar pakalpojuma sniedzēja vai pakalpojuma saņēmēja pilsonību (pavalstniecību) vai dzīvesvietu, kā arī labvēlīgāku prasību vai nosacījumu izvirzīšanu Latvijas Republikā reģistrētam pakalpojuma sniedzējam vai pakalpojuma saņēmējam.

## **Darba strīdu likums**

### **7.pants. Individuāla tiesību strīda izšķiršana tiesā**

(3) Tieši tiesā, nevēršoties darba strīdu komisijā, izšķir individuālus tiesību strīdus:

4) par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

## **Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likums**

### **2. pants. Likuma mērķis un darbības joma**

(2) Šā likuma mērķi ir šādi:

4) veicināt sabiedrības integrāciju uz latviešu valodas pamata; pildot Valsts valodas likuma prasības, sekmēt latviešu valodas kā Latvijas valsts valodas konstitucionālo funkciju īstenošanu pilnā apmērā, it sevišķi rūpēties, lai tā kalpo par visu Latvijas iedzīvotāju kopējo savstarpējās saziņas valodu; nodrošināt tās saglabāšanu un lietošanu, nosakot sabiedrības interesēm atbilstošu kārtību, kādā Latvijas jurisdikcijā esošie elektroniskie plašsaziņas līdzekļi lieto valsts valodu raid laikā, un vienlaikus paredzot tiesības lietot elektroniskajos plašsaziņas līdzekļos mazākumtautību un citas valodas.

### **19. pants. Retranslācijas atļauja**

(5) Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome nodrošina uztveršanas brīvību un Latvijas teritorijā neierobežo elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmu retranslāciju no citām valstīm, izņemot gadījumus, kad:

1) citas valsts audio vai audiovizuālā raidījumā ir nepārprotami, nopietni un būtiski pārkāpti šā likuma 24. panta devītās un desmitās daļas, kā arī 26. panta noteikumi;

2) citas valsts audiovizuāls pakalpojums pēc pieprasījuma rada nopietnu vai īpaši nopietnu risku:

a) sabiedriskajai kārtībai, jo īpaši noziedzīga nodarījuma novēršanai, izmeklēšanai un atklāšanai, nepilngadīgo personu aizsardzībai un cīņai pret naida kurināšanu rases, dzimuma, reliģijas, valstspiederības vai etniskās piederības dēļ un personu cieņas aizskaršanu;

### **23. pants. Pēc pieprasījuma sniedzamu elektronisko plašsaziņas līdzekļu pakalpojumu kataloga veidošanas nosacījumi**

(1) Katalogā nedrīkst ietvert pakalpojumus, kas mudina uz naida kurināšanu vai aicina diskriminēt kādu personu vai personu grupu dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, valstspiederības, reliģiskās piederības vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai citu apstākļu dēļ.

### **24. pants. Programmu veidošanas vispārīgie noteikumi**

(2) Elektroniskie plašsaziņas līdzekļi, respektējot uzskatu daudzveidību, aizstāv neatkarīgas, demokrātiskas un tiesiskas Latvijas valsts ideju, ievēro cilvēktiesības un darbojas Latvijas sabiedrības interesēs.

### **26. pants. Programmu veidošanas ierobežojumi**

Elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmās un raidījumos nedrīkst ietvert:



3) mudinājumu uz naida kurināšanu vai aicinājumu diskriminēt kādu personu vai personu grupu dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, valstspiederības, reliģiskās piederības vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai citu apstākļu dēļ.

### **35. pants. Audio un audiovizuālu komerciālu paziņojumu veidošanas vispārīgie noteikumi**

(2) Audio un audiovizuālos komerciālos paziņojumos nedrīkst:

7) kurināt naidu un aicināt diskriminēt kādu personu vai personu grupu dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, valstspiederības, reliģiskās piederības vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai citu apstākļu dēļ.

### **66. pants. Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmas**

(2) Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmas tiek veidotas atbilstoši augstām ētikas un kvalitātes prasībām un atspoguļo sabiedrības uzskatu dažādību. Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmās nedrīkst atspoguļot tikai atsevišķu politisko, ideoloģisko, ekonomisko, reliģisko vai citu grupu intereses.

(3) Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmu veidošanā tiek ievērota Latvijas sabiedrības dažādība sociālajā, ekonomiskajā, reģionālajā, izglītības, kultūras un reliģijas ziņā, respektējot cilvēka tiesības un pamatbrīvības, visu cilvēku vienlīdzību likuma priekšā, uzskatu un izteiksmes brīvību, tiesības brīvi saņemt un izplatīt informāciju, nevainīguma prezumpciju, personiskās dzīves, kā arī goda un cieņas neaizskaramību.

### **71.pants. Sabiedriskais pasūtījums**

(1) Sabiedriskais pasūtījums ir pasākumu kopums, kura uzdevums ir:

2) veicināt cilvēktiesību un pamattiesību īstenošanu;

3) sekmēt demokrātijas un ētikas principu nostiprināšanos, atspoguļojot sabiedrības viedokļu daudzveidību;

6) veicināt sabiedrības integrāciju un saliedētību uz latviešu valodas pamata;

17) veicināt dažādu sabiedrības grupu pārstāvju līdzdalību programmu un raidījumu satura veidošanā;

18) paredzēt raidījumus mazākumgrupām un cilvēkiem ar īpašām vajadzībām;

19) paredzēt atsevišķu raidījumu pieejamību cilvēkiem ar redzes un dzirdes traucējumiem.

## Kriminālprocesa likums

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

## Latvijas Sodū izpildes kodekss

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

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

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

3) likuma priekšā visi notiesātie ir vienlīdzīgi”.

## Likums „Par policiju”

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

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

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

Policija ar savu darbību nodrošina personu tiesību un brīvību ievērošanu. Šo tiesību un brīvību ierobežošana ir pieļaujama, tikai pamatojoties uz likumu un likumā noteiktajā kārtībā. Kreiz, kad policijai nākas ierobežot personu tiesības un brīvības, policijas darbinieks sniedz tām paskaidrojumu, kurā pamato katru konkrēto ierobežojumu. Šādos gadījumos pēc personu pieprasījuma policijas

darbiniekam jānosauc savs uzvārds, amats un dienesta vieta, kā arī jāuzrāda dienesta apliecība.

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

## **Likums par presi un citiem masu informācijas līdzekļiem**

### **7. pants. Nepublicējamā informācija**

Aizliegts publicēt informāciju, kas ir valsts noslēpums vai cits ar likumu speciāli aizsargāts noslēpums, kas aicina uz vardarbību un pastāvošās iekārtas gāšanu, propagandē karu, cietsirdību, rasu, nacionālo vai reliģisko pārkumu un neiecietību, kūda uz citu noziegumu izdarīšanu.

## **Likums „Par privātajiem pensiju fondiem”**

### **11. pants. Pensiju plāna un dalības līguma obligātie nosacījumi**

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

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

## **Likums „Par tiesu varu”**

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

## **Operatīvās darbības likums**

**4. panta 5. daļa:** „Operatīvās darbības pasākumi veicami neatkarīgi no personu pilsonības, dzimuma, tautības, vecuma, dzīvesvietas, izglītības, sociālā, dienesta

un mantiskā stāvokļa un amata, to politikajiem un reliģiskajiem uzskatiem, piederības pie partijām vai citām sabiedriskajām organizācijām. Minētie faktori nedrīkst ietekmēt operatīvo darbību, ja tas nav īpaši norādīts likumā.”

## **Reklāmas likums**

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

## **Reliģisko organizāciju likums**

### **4. pants. Iedzīvotāju līdztiesība neatkarīgi no viņu attieksmes pret reliģiju**

(1) Tieša vai netieša iedzīvotāju tiesību ierobežošana vai priekšrocību radišana iedzīvotājiem, kā arī jūtu aizskaršana vai naida celšana sakarā ar viņu attieksmi pret reliģiju ir aizliegta. Par šā noteikuma pārkāpšanu vainīgās personas saucamas pie atbildības likumos noteiktajā kārtībā.

(2) Nevienai personai savas reliģiskās pārliecības dēļ nav tiesību neievērot likumus.

(3) Norāde par attieksmi pret reliģiju vai par konfesionālo piederību valsts izsniegtajos personas dokumentos netiek fiksēta.

(4) Valsts un pašvaldību institūcijām, sabiedriskajām organizācijām, kā arī uzņēmumiem un uzņēmēj sabiedrībām aizliegts no saviem darbiniekiem un citām personām prasīt ziņas par viņu attieksmi pret reliģiju vai par konfesionālo piederību.

### **18. pants. Reliģisko organizāciju un to iestāžu darbības izbeigšanas pamats**

(2) Reliģiskās organizācijas darbību, pamatojoties uz tiesas nolēmumu, var izbeigt:

1) ja tā ir pretrunā ar Latvijas Republikas Satversmi, citiem normatīvajiem aktiem vai statūtiem (satversmi, nolikumu);

2) ja reliģiskā organizācija aicina citus neievērot likumu;

3) ja reliģiskā organizācija ar savu darbību (mācību) apdraud demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrisko mieru un kārtību, kā arī citu personu veselību un tikumību;

4) citos normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos.

## **Robežsardzes likums**

### **3. pants. Robežsardzes darbības principi**

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

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

## **Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums**

### **22. pants. Iestādes darbības principi**

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

## **Valsts civildienesta likums**

### **2. pants. Likuma darbība**

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

## **Valsts drošības iestāžu likums**

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

## **Valsts pārvaldes iekārtas likums**

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

## **Zinātniskās darbības likums**

### **3. pants. Tiesības veikt zinātnisko darbību**

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

### **Ministru kabineta noteikumi Nr.458 Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība**

24. Licences saņēmējam ir šādi pienākumi:

24.2. darbiekārtošanas pakalpojumu sniegšanā ievērot Darba likumā noteiktās prasības attiecībā uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma un vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu, kā arī noteikumus, kas regulē darba tiesisko attiecību nodibināšanu.

### **Likumprojekti 2011. gadā**

*Likumprojekts*

**Grozījumi Darba likumā** (14.07.2011. pieņemti 2. lasījumā)

#### **Izdarīt Darba likumā šādus grozījumus:**

1. Papildināt 29. pantu ar 1.1 daļu šādā redakcijā:

“(1<sup>1</sup>) Darba devējam aizliegts pieprasīt konkrētas svešvalodas prasmi, ja darba pienākumos neietilpst šīs svešvalodas lietošana.”

2. Papildināt 32. pantu ar 2.1 daļu šādā redakcijā:

“(21) Darba sludinājumā aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumus, kad tā pamatoti nepieciešama darba vai amata pienākumu veikšanai.”

Likumprojekti, kas nav tālāk virzīti

*Likumprojekts*

**Grozījumi Civillikumā** (23.11.2006. pieņemti 1. lasījumā)

#### **Izdarīt Civillikumā šādus grozījumus:**

1. Papildināt likumu ar 1403.1 pantu šādā redakcijā:

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

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

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

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

# Pielikums 2: Latvijas atbildes uz Eiropas Komisijas formāliem paziņojumiem un argumentētiem atziņumiem (2006–2010)

---

## Rasu vienlīdzības direktīva 2000/43/EK

Eiropas Komisijas  
Ģenerālsēkretariātam  
BERL 08/298  
B-1049 Brisele  
Beļģija

Uz 4.07.2006.  
Nr.SG- Greffe(2006)D/203762

### ***Latvijas Republikas nostāja par pārkāpumu lietā Nr.2006/2253***

1. Latvijas Republika ir saņēmusi Eiropas Komisijas 4.07.2006. formālo paziņojumu lietā Nr.2006/2253, kurā norādīts:

1.1. Latvija ir nepilnīgi pārņēmusi Padomes 2000. gada 29. jūnija direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Direktīva Nr. 2000/43/ EK) 3. panta 1. punktu.

1.2. Ir nepieciešami papildu paskaidrojumi, vai pierādīšanas pienākuma pāreja attiecas arī uz sūdzībām par diskrimināciju ārpus nodarbinātības sfēras.

1.3. Ir nepieciešami papildu paskaidrojumi, kā Latvijā spēkā esošajos normatīvajos aktos vai to projektos ir ievērots Direktīvas Nr. 2000/43/ EK 7. panta 2. punkts.

2. Latvijas Republika, atbildot uz Eiropas Komisijas 4.07.2006. formālo paziņojumu lietā Nr.2006/2253, sniedz šādu informāciju:

#### **2.1. Par materiālās darbības jomu**

Latvija piekrīt Eiropas Komisijas secinājumam. Laikā kopš 2005. gada 15. augusta, kad Eiropas Komisijai tika nosūtīta pēdējā vēstule, Saeimā ir pieņemti un stājušies spēkā divi no izstrādātajiem likumprojektiem: grozījumi likumā „Par sociālo drošību” un Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju. Pārējie normatīvo aktu projekti ir sagatavoti un atrodas likumprojektu stadijā Saeimā.

Grozījumi likumā „Par sociālo drošību” pieņemti 2005. gada 1. decembrī un ir spēkā kopš 2006. gada 5. janvāra. Ar šiem grozījumiem likumā, kas uzskatāms



par sociālās drošības jomas t.s. „jumta” likumu, ir pārņemts nepieciešamais tiesiskais regulējums, lai novērstu rasu un etniskās izcelsmes diskriminācijas gadījumus sociālās palīdzības, sociālo pakalpojumu un veselības aprūpes sfērās.

Pirmkārt, kā viens no sociālās drošības sistēmas pamatprincipiem likuma „Par sociālo drošību” 2. pantā iekļauts atšķirīgas attieksmes aizliegums.

Otrkārt, likums „Par sociālo drošību” ir papildināts ar jaunu 21. pantu šādā redakcijā:

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

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

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

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

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

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

Kā redzams, šajā likumā ir pārņemtas Direktīvā Nr. 2000/43/EK paredzētās tiešas un netiešas diskriminācijas, kā arī personas aizskaršanas (angļu val. – *harassment*) definīcijas, kā arī norādīti gadījumi, kad atšķirīga attieksme atkarībā no personas rases vai etniskās piederības nav atzīstama par diskrimināciju.

Papildus tam, pieņemtā likuma „Par sociālo drošību” 34. panta otrajā daļā ir noteikts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas. Proti, minētajā tiesību normā paredzēts aizliegums *sodīt personu vai citādi tieši vai netieši radīt tai nelabvēlīgas*

*sekas tāpēc, ka persona tiesiskā veidā īsteno savu tiesību aizsardzību saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.*

Grozījumi Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju ir pieņemti 2005. gada 15. decembrī, un tie stājušies spēkā 2006. gada 12. janvārī. Ar šiem grozījumiem Latvijas Republika ir nozīmējusi iestādi, lai veicinātu vienādu visu cilvēku attieksmi bez diskriminācijas rasu vai etniskas piederības dēļ. Viens no Valsts cilvēktiesību biroja galvenajiem uzdevumiem ir sūdzību izskatīšana par atšķirīgas attieksmes pārkāpuma gadījumiem, kā arī attiecīgu pētījumu veikšana par situāciju valstī saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma ievērošanu.

Bez tam Likuma par Valsts cilvēktiesību biroju 2. panta 61. punktā viennozīmīgi noteikts, ka Valsts cilvēktiesību birojs veic tādas iestādes funkcijas, kura ir atbildīga par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu Latvijā Republikā.

Visbeidzot Likuma par Valsts cilvēktiesību biroju 10. pantā ir iekļauta norma saskaņā ar kuru *pēc sūdzības izskatīšanas Valsts cilvēktiesību birojam ir tiesības, aizstāvot personu tiesības un likumiskās intereses, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt iestādei iesniegumu vai tiesai pieteikumu tādās administratīvajās lietās vai civillietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.*

Attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu izglītībā attiecībā uz trešo valstu piederīgo ar termiņuzturēšanās atļauju izglītības pieejamību, jāuzsver, ka Izglītības likuma 3. pants ir skatāms kontekstā ar likuma 2. pantu:

*„Likuma mērķis*

*Šā likuma mērķis ir nodrošināt katram Latvijas iedzīvotājam iespēju attīstīt savu garīgo un fizisko potenciālu, lai veidotos par patstāvīgu un attīstītu personību, demokrātiskas Latvijas valsts un sabiedrības locekli. Atbilstoši izglītojamā vecumam un vajadzībām tiek nodrošināta iespēja:*

- 1) iegūt zināšanas un prasmes humanitāro, sociālo, dabas un tehnisko zinību jomā;*
- 2) iegūt zināšanas, prasmes un attieksmju pieredzi, lai piedalītos sabiedrības un valsts dzīvē;*
- 3) tikumiskai, estētiskai, intelektuālai un fiziskai attīstībai, sekmējot zinīgas, prasmīgas un audzinātas personības veidošanos.”*

Ņemot vērā to, ka Izglītības likumā ietvertais diskriminācijas aizliegums ir tapis pirms Latvijas Republikas iestāšanās Eiropas Savienībā, atbilstoši vēsturiskajai situācijai tika uzskaitītas personu grupas, uz kurām attiecas vienlīdzīgas tiesības iegūt izglītību. Kopš 2004. gada 1. maija, kad Latvijas Republika iestājās Eiropas

Savienībā, šāds uzskaitījums nav obligāti nepieciešams un līdz ar to likuma piemērotāji, nodrošinot vienlīdzīgas tiesības iegūt izglītību, īsteno to kontekstā ar Izglītības likuma 2. pantu un Eiropas Savienības tiesību normām.

Lai pārņemtu Direktīvas Nr. 2000/43/EK prasības, Saeimā vēl nepieciešams pieņemt šādus likumprojektus:

(1) Grozījumi Civillikumā (pielikumā), paredzēts pieņemt Saeimā iespējami īsā laikā, jo Ministru kabineta akceptētais un iesniegtais likumprojekts atrodas Saeimas atbildīgajā komisijā.

(2) Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā (pielikumā), paredzēts pieņemt Saeimā iespējami īsā laikā, jo Ministru kabineta akceptētais un iesniegtais likumprojekts atrodas Saeimas atbildīgajā komisijā,

(3) Valsts civildienesta likumā (pielikumā), paredzēts pieņemt Saeimā iespējami īsā laikā, jo Ministru kabineta akceptētais un iesniegtais likumprojekts atrodas Saeimas atbildīgajā komisijā

(4) Biedrību un nodibinājumu likumā (pielikumā), paredzēts pieņemt Saeimā iespējami īsā laikā, jo Ministru kabineta akceptētais un iesniegtais likumprojekts atrodas Saeimas atbildīgajā komisijā.

Pēc izstrādāto likumprojektu pieņemšanas tiem var būt redakcionāla un saturiska rakstura izmaiņas.

2005. gada vēstulē norādītie izstrādātie likumprojekti „Grozījumi Krimināllikumā” un „Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā” ir uzskatāmi kā Direktīvas Nr. 2000/43/EK pārņemšanu veicinoši, taču nav tieši saistāmi ar Direktīvas Nr. 2000/43/EK 3. panta 1. punkta prasību izpildi.

## **1.2. Par pierādīšanas pienākumu**

Saskaņā ar Direktīvas Nr. 2000/43/EK 8. pantu Eiropas Savienības dalībvalstīm ir uzlikts pienākums *veikt tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgo valstu tiesisko sistēmu ir nepieciešami, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienādas attieksmes principa pārkāpums.* Citiem vārdiem, Direktīva Nr. 2000/43/EK uzliek Eiropas Savienības dalībvalstīm pienākumu to nacionālajā tiesību sistēmā paredzēt pierādīšanas pienākuma pāreju visā tās materiālās piemērošanas jomā. Latvijas tiesību sistēmā pierādīšanas pienākuma pāreja ir noteikta arī ārpus nodarbinātības tiesiskajām attiecībām.

Šajā sakarā paskaidrojam, ka pierādīšanas pienākuma pāreja tiesiskais regulējums pēc būtības ir procesuāla tiesību norma. Tomēr, tā kā sākotnēji tas bija piemērojams tikai darba tiesiskajās attiecībās, 2002. gadā, izstrādājot un pieņemot jauno Darba likumu, pierādīšanas pienākuma pāreja tiesiskais regulējums tika iekļauts Darba likumā, nevis Civilprocesa likumā, kas nosaka vispārējās procesuālās tiesību normas. Ievērojot minēto, arī gatavojot nacionālo tiesību aktu grozījumus saistībā ar pārējo Direktīvas Nr. 2000/43/EK noteikumu pārņemšanu, tika pieņemts lēmums pierādīšanas pienākuma tiesisko regulējumu iekļaut nevis vienotajā Civilprocesa likumā, bet gan tajos nozaru likumos, kuri no Direktīvas Nr. 2000/43/EK izrietošo vienlīdzīgas attieksmes principu regulēs atsevišķās tās piemērošanas jomās.

Šajā sakarā darām zināmu, ka privātajā jomā šobrīd pierādīšanas pienākuma pāreja ir paredzēta vienīgi Darba likuma 29. panta trešajā un devītajā daļā, kuras noteic, ka gadījumā, ja darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, [rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārlicības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem], darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar iepriekšminētajiem pamatiem, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma, [rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārlicības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums].

Līdz ar likuma „Grozījumi Civillikumā” spēkā stāšanos būs pilnībā ieviesta pierādīšanas pienākuma pāreja privāto tiesību jomā. Vienlaikus darām zināmu, ka, lai nodrošinātu pierādīšanas pienākuma pāreju atbildētajam gadījumos, kad privāto tiesību subjekts publiski piedāvā preces vai sniedz pakalpojumus, šis jautājums ir iekļauts arī šobrīd Saeimā iesniegtajā Civillikuma grozījumu projektā, kas atrodas likumprojekta stadijā. Civillikuma 14031. panta trešās daļas projektā paredzēts, ka, ja strīda gadījumā persona norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu tās tiešai vai netiešai diskriminācijai, personas aizskaršanai, norādījumam minēto personu diskriminēt vai nelabvēlīgu seku radīšanai, aizskārējam jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas nav pārkāpts.

Attiecībā uz pierādīšanas pienākuma pāreju publisko tiesību jomā paskaidrojam, ka Direktīvas Nr. 2000/43/EK noteikumi ir pilnībā ievēroti attiecībā uz:

- sociālo aizsardzību;
- sociālajām priekšrocībām;
- veselības aprūpi, ja veselības aprūpes pakalpojumus nodrošina valsts

pārvaldes iestādes (t.i., valsts, pašvaldību vai privātās iestādes, kurām deleģēti konkrētie valsts pārvaldes uzdevumi);

- izglītību, ja izglītības pakalpojumus nodrošina valsts pārvaldes iestādes (t.i., valsts, pašvaldību vai privātās iestādes, kurām deleģēti konkrētie valsts pārvaldes uzdevumi);
- piekļuvi publiski pieejamām precēm un pakalpojumiem, ja šos pakalpojumus nodrošina valsts pārvaldes iestādes (t.i., valsts, pašvaldību vai privātās iestādes, kurām deleģēti konkrētie valsts pārvaldes uzdevumi).

Iepriekšminētais apgalvojums ir pamatots ar Direktīvas Nr. 2000/43/EK 8. panta piektajā daļā paredzēto izņēmumu, saskaņā ar kuru pierādīšanas pārejas pienākums dalībvalstīm nav jāievēro procesos, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai cita kompetentā iestāde. Līdz ar to lietas, kas saistītas ar Direktīvu Nr. 2000/43/EK nostiprinātā vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumiem, izdodot administratīvo aktu vai iestādei veicot faktisko rīcību, iestāde un tiesa izskatīs, pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 103. panta otrajā un trešajā daļā nostiprināto objektīvās izmeklēšanas principu. Saskaņā ar šīm tiesību normām administratīvajā procesā tiesa, pildot savus pienākumus, pati (ex officio) objektīvi noskaidro lietas apstākļus un dod tiem juridisku vērtējumu, tai skaitā, tā noskaidro, vai administratīvais akts un iestādes faktiskā rīcība atbilst Administratīvā procesa likuma un citu normatīvo aktu noteikumiem.

### 1.1. Par tiesību aizsardzību

Saskaņā ar Direktīvas Nr. 2000/43/EK 7. panta otro daļu dalībvalstīm jānodrošina, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīga interese par šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to, ar viņa vai viņas atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesiskā vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai piespiestu ievērot pienākumus, kas uzlikti saskaņā ar [Direktīvu Nr. 2000/43/EK].

Vēlamiem precizēt Eiropas Komisijas vēstulē veikto atsauci uz likumu „Par sabiedriskajām organizācijām un to apvienībām”. Informējam, ka Latvijas Republikā ir veikta nevalstisko organizāciju juridiskā statusa sakārtošana, un kopš 2004. gada 1. aprīļa Latvijas Republikā ir spēkā „**Biedrību un nodibinājumu likums**”. Kopš 2004. gada 19. februāra ir spēkā „Biedrību un nodibinājumu likuma spēkā stāšanās kārtības likums, kura „mērķis ir regulēt pārejas posmu, kura laikā sabiedriskās organizācijas vai to apvienības tiek ierakstītas biedrību un nodibinājumu reģistrā, kā arī noteikt pārejas posmā piemērojamo likumu.”

Atbildot uz uzdotajiem jautājumiem, paskaidrojam, ka sagatavotie grozījumi Biedrību un nodibinājumu likumā, ar kuriem paredzēts cilvēktiesību aizsardzībā ieinteresētajām personām piešķirt plašas pilnvaras saistībā ar diskriminācijas rezultātā cietušo personu tiesību aizsardzību, joprojām atrodas Saeimā likumprojekta stadijā, un nav stājušies spēkā. Vēlamies darīt zināmu, ka ierosinātie grozījumi Biedrību un nodibinājumu likuma 10. pantā noteic, ka *biedrībām un nodibinājumiem, kuru statūtos noteiktie mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt iestādē iesniegumu vai tiesā pieteikumu, lai aizsargātu privātpersonas tiesības vai tiesiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.* Ievērojot to, ka sabiedriskās organizācijas Latvijas Republikā var darboties tikai biedrību vai nodibinājumu formā, minētie grozījumi Biedrību un nodibinājumu likumā cilvēktiesību aizsardzības organizācijām dos plašas tiesības savā vārdā aizsargāt rasu diskriminācijas rezultātā cietušo personu tiesības (visu personu tiesības neatkarīgi no tā, vai persona ir/ nav attiecīgās biedrības/ nodibinājuma biedrs).

Papildus minētajam vēršam uzmanību, ka, lai veicinātu diskriminācijas rezultātā cietušo personu tiesību aizsardzību, veiktie grozījumi Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju paredz, ka *„pēc sūdzības izskatīšanas Valsts cilvēktiesību birojam ir tiesības, aizstāvēt personu tiesības un likumiskās intereses, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt iestādei iesniegumu vai tiesai pieteikumu tādās administratīvajās lietās vai civillietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.”* Tas nozīmē, ka Valsts cilvēktiesību birojam, kurš vienlaikus Direktīvas Nr. 2000/43/EK 13. panta izpratnē pilda arī vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas iestādes uzdevumus, ir tiesības savā vārdā vērsties valsts vai pašvaldību iestādēs un tiesā, lai aizstāvētu jebkuras diskriminācijas rezultātā cietušas personas tiesības, ar nosacījumu, ka šī persona devusi attiecīgu piekrišanu. Valsts cilvēktiesību birojs līdz 2006. gada 15. augustam jau ir veiksmīgi izmantojis šīs tiesības, pārstāvēt cietušo personu tiesā.

Attiecībā uz arodbiedrību un citu juridisku personu tiesībām sniegt juridisku palīdzību tiesvedības vai administratīvajā procesā, vēlamies paskaidrot, ka gan civilprocesā, gan administratīvajā procesā fiziskas personas savu lietu var vest gan pašas, gan ar pilnvaroto personu starpniecību. Savukārt par pilnvaroto pārstāvi civilprocesā var būt jebkura fiziska persona, izņemot personas, kas tieši norādītas Civilprocesa likuma 84. pantā (piemēram, nepilngadīgas personas, rīcībnespējīgas personas, persona, kura konkrētajā lietā sniegusi juridisku palīdzību strīda otrai pusei u.tml.), bet administratīvajā procesā – jebkura rīcībnespējīga fiziskā vai juridiskā persona ar ierobežojumiem, kas norādīti Administratīvā procesa likuma 36. pantā. Jāsecina, ka vienīgā atšķirība starp pilnvaroto pārstāvju tiesībām piedalīties šajos procesos ir tā, ka civilprocesā

par pilnvaroto pārstāvi var būt tikai fiziska persona, turpretī administratīvajā procesā – arī juridiska persona. Tas nozīmē, ka apvienībām, organizācijām un citām juridiskajām personām, kas nodarbojas ar rasu diskriminācijas novēršanu vai rūpējas par jebkādu citu cilvēktiesību ievērošanu, nepastāv nekādi šķēršļi, lai, nominējot savus pārstāvjus, ar cietušās personas piekrišanu civilprocesā vai administratīvajā procesā kļūtu par attiecīgās personas pilnvaroto pārstāvi.

Atšķirībā no iepriekšminētā tiesiskā regulējuma, likuma „Par arodbiedrībām” 14. panta pirmajā daļā arodbiedrībām ir piešķirtas ne vien tiesības būt par pilnvaroto pārstāvi, bet arī tiesības griezties tiesā savā vārdā, lai aizsargātu tās biedru tiesības un intereses. Tomēr būtiski, ka, izmantojot šīs tiesības, arodbiedrības var vērsties tiesā, tikai lai aizsargātu savu biedru tiesības un tiesiskās intereses.

Valsts izpildes pasākumu paziņojumi tiks sniegti pēc nepieciešamo likumu grozījumu pieņemšanas Saeimā un publicēšanas oficiālajā laikrakstā „Latvijas Vēstnesis”.

Pielikumā

- 1) likumprojekts „Grozījumi Civillikumā” uz 1 lpp.,
- 2) likumprojekts „Valsts civildienesta likumā” uz 2 lpp.,
- 3) likumprojekts „Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā” uz 1 lpp.,
- 4) likumprojekts „Biedrību un nodibinājumu likumā” uz 1 lpp.

Rasu vienlīdzības direktīva 2000/43/EK

Informatīvais ziņojums

Par Latvijas Republikas nostājas par Eiropas Komisijas  
2007. gada 27. jūnija argumentētā atzinuma Nr. K(2007) 2872 par  
pārkāpuma procedūru lietā Nr. 2006/2253 apstiprināšanu

Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts (turpmāk – Sekretariāts) ir sagatavojis atbildes projektu Eiropas Komisijai uz tās 2007. gada 27. jūnija argumentēto atzinumu lietā Nr.2006/2253 K(2007) 2872 (turpmāk – argumentētais atzinums), kurā Eiropas Komisija informē par to, ka Latvijas Republika nav izpildījusi savus pienākumus saskaņā ar (???) Padomes 2000. gada 29. jūnija direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (turpmāk – Direktīva Nr. 2000/43/ EK) 3. panta 1. punktu.

Direktīvas Nr. 2000/43/ EK 3. panta 1. punkts paredz, ka „nepārsniedzot Kopienai piešķirtās pilnvaras, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, to skaitā arī valsts iestādēs, attiecībā uz:

- a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda arī būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, tostarp profesionālo izaugsmi;
- b) piekļuvi visu veidu un visu līmeņu profesionālajām norādēm, arodapmācību, progresīvo arodapmācību un pārkvalificēšanos, tostarp praktiskā darba pieredzi;
- c) nodarbinātības nosacījumiem un darba apstākļiem, to skaitā atlaišanu un apmaksu;
- d) dalību un iesaistišanos kādā strādnieku vai darbinieku organizācijā vai jebkurā organizācijā, kuras biedri darbojas konkrētā profesijā, tostarp šādu organizāciju piešķirtajiem pabalstiem;
- e) sociālo aizsardzību, to skaitā sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi;
- f) sociālajām priekšrocībām;
- g) izglītību;



h) piekļuvi pakalpojumiem un precēm un to piegādi, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp dzīvokļu apgādi.”

Nostājā Sekretariāts ir sniedzis atbildi uz Eiropas Komisijas norādījumu, ka nav skaidrs, vai diskriminācijas aizliegums likumā „Grozījumi likumā „Par sociālo drošību” viennozīmīgi attiecas uz sociālo palīdzību, aizsardzību (tostarp sociālo drošību un veselības aprūpi) un sociālajām priekšrocībām, skaidrojot, ka atbilstoši Latvijas normatīvajam regulējumam sociālās drošības jomā, minētajā likumā noteiktajam atšķirīgas attieksmes aizliegumam ir pakļauta visa sociālās drošības sistēma – ne tikai sociālie pakalpojumi.

Uz Eiropas Komisijas norādījumu, ka likumā nav minēta etniskā izcelsme starp aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem, nostājā sniegta atbilde, ka likumā „Par sociālo drošību” minētie vārdi „vai citiem apstākļiem” nozīmē visus citus diskriminācijas pamatus, kuri likumā tiešā veidā nav minēti, tai skaitā „etnisko piederību”, kā arī minēta atsauce uz Latvijas Republikas Satversmi, kas aizliedz jebkāda veida diskrimināciju, tai skaitā pēc etniskās piederības. Tomēr, ņemot vērā Tieslietu ministrijas iebildumus, kā arī viennozīmīgai šīs normas interpretācijai, uzsverot etniskās piederības jautājuma nozīmīgumu, Sekretariāts ir izstrādājis likuma „Par sociālo drošību” grozījumus, kuri papildina šajā likumā uzskaitītos diskriminācijas iemeslus ar etniskās piederības apstākli.

Eiropas Komisija ir secinājusi, ka Latvija joprojām nav pilnībā pārņēmusi Direktīvas Nr. 2000/43/ EK 3. panta 1. punktu, jo nav saņemts paziņojums atlikušajiem Latvijā veiktajiem pasākumiem likumdošanas jomā.

Argumentētajā atzinumā minētie grozījumi Valsts civildienesta likumā un Biedrību un nodibinājumu likumā ir pieņemti, un par tiem veikts paziņojums Valsts izpildes pasākumu paziņošanas datu bāzē.

Papildus ir pieņemti Direktīvas Nr. 2000/43/ EK pārņemšanu veicinošie likumi „Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā” un „Grozījumi Krimināllikumā”, kuri nosaka atbildību par diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu.

Sekretariāts atzīst, ka, lai pilnībā pārņemtu Direktīvas Nr. 2000/43/ EK normas, Saeimā vēl nepieciešams pieņemt šādus nostājā minētos likumprojektus:

1. likumprojektu „Grozījumi Civillikumā”, kuru izstrādāja Sekretariāts un kurš tika akceptēts Ministru kabinetā 2005. gada 14. jūnijā. Likumprojekts pieņemts Saeimā 1. lasījumā 2006. gada 23. novembrī. Likumprojekts paredz aizliegt atšķirīgu attieksmi privāto tiesību jomā, kad tiek publiski piedāvāta prece vai pakalpojums, vai taisot tiesisku darījumu, kas saistīts ar šādas preces pirkšanu vai pakalpojuma sniegšanu, kā arī tiek ieviests pierādīšanas kā atšķirīgas (???)

attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas nav pārkāpts, pienākums. Minētā likumprojekta pieņemšanu papildzinājusi diskusija Saeimā par to, vai šie grozījumi Civillikumā neapdraud līgumu slēgšanas brīvību un nebūtu aizstājami ar citu normatīvo aktu grozījumiem.

2. likumprojektu „Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā”, kuru pašlaik ir izstrādājusi Labklājības ministrija (izsludināts 2007. gada 26. jūlija Valsts sekretāru sanāksmē) un kurš nodrošina Direktīvas Nr. 2000/43/ EK normu pārņemšanu patērētāju tiesību aizsardzības jomā, aizliedzot atšķirīgu attieksmi, piedāvājot vai pārdodot preci vai sniedzot pakalpojumu.

Sekretariāts nostājā papildus informē, ka izskatīšanā Saeimā atrodas likumprojekts „Pacientu tiesību likums” (akceptēts Ministru kabinetā 2005. gada 22. februārī un pieņemts Saeimā 1. lasījumā 2006. gada 14. decembrī), kas palīdz vēl efektīvāk pārņemt Direktīvas Nr. 2000/43/ EK normas.

Ņemot vērā to, ka Latvijas Republika nav pilnā apjomā izpildījusi saistības, kas izriet no Direktīvas Nr. 2000/43/ EK 3. panta 1. punkta, nenodrošinot to, ka Latvijas tiesību akti attiecas uz visām jomām, kas iekļautas Direktīvas Nr. 2000/43/ EK darbības jomā, Eiropas Komisija saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 226. pantu var griezties Eiropas Kopienu tiesā. Līdz ar to, ja Eiropas Kopienu tiesā tiks uzsākts tiesvedības process pret Latvijas Republiku, negatīva sprieduma rezultātā Latvijas Republikai tiks piemērotas finansiālas sankcijas, kuru apmēri provizoriski nav nosakāmi.

Līdz ar to nepieciešams iespējami īsākā laikā pieņemt Saeimā likumprojektus, kuri pārņem Direktīvas Nr. 2000/43/ EK normas.

## **Nodarbinātības direktīva 2000/78/EK**

**Eiropas Komisijas  
Ģenerālsekretariātam  
BERL 08/298  
B-1049 Brisele  
Beļģija**

*Uz 2006. gada 12. decembra formālo paziņojumu  
pārkāpuma procedūrā Nr.2006/2442*

1. Latvijas Republika ir saņēmusi Eiropas Komisijas 2006. gada 12. decembra formālo paziņojumu pārkāpuma procedūrā Nr.2006/2442, kurā norādīts:

1.1. ka Komisija ir izpētījusi Latvijas Republikas Pastāvīgās pārstāvniecības Eiropas Savienībā 2005. gada 15. augusta un 2006. gada 5. janvāra vēstulēs sniegto informāciju par *Padomes 2000. gada 27. novembra direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, prasību izpildi;*

1.2. ka Komisija uzskata, ka ir palikuši vairāki neatrisināti jautājumi attiecībā uz direktīvas 2000/78/EK prasību izpildi;

1.3. ka Latvijas Republika nav izpildījusi direktīvas 2000/78/EK 2.pantā (attiecībā uz diskriminācijas jēdzienu), 3. panta 1. punktā (attiecībā uz direktīvas darbības jomu), 5. panta (attiecībā uz saprātīgu darba vietas izveidošanu) un 9. panta 2. punktā (attiecībā uz tiesību aizsardzību) noteiktos pienākumus, neizpildot arī iepriekš minētās direktīvas 18. panta prasības.

2. Latvijas Republika, atbildot uz 2006. gada 12. decembra formālo paziņojumu pārkāpuma procedūrā Nr.2006/2442, sniedz šādu informāciju:

2.1. Latvijas Republika ir veikusi nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu pienācīgu direktīvas pārņemšanu un savos nacionālajos normatīvajos aktos paredzētu diskriminācijas aizliegumu, pamatojoties uz personas seksuālo orientāciju. Latvijas Republikas Saeima 2006. gada 21. septembrī ir pieņēmusi likumu „Grozījumi Darba likumā”, kurā personas seksuālā orientācija ir skaidri noteikta kā viens no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem. Šobrīd tieša norāde uz seksuālo orientāciju ir ietverta Darba likuma 7. pantā „Vienlīdzīgu

tiesību princips” un 29. pantā „Atšķirīgas attieksmes aizliegums”. Likums ir spēkā no 2006. gada 25. oktobra.

Latvijas Republika 2006. gada 5. janvārī ir nosūtījusi paziņojumu Eiropas Komisijai par direktīvas pārņemšanu, ieviejojot to Valsts izpildes pasākumu datu bāzē;

2.2. apskatot jautājumu par direktīvas materiālās darbības jomu, Eiropas Komisija atsaucas uz Latvijas Republikas 2005. gada 15. augusta vēstulē sniegto informāciju. Jānorāda, ka šī vēstule attiecās uz *Padomes 2000. gada 29. jūnija direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības*, kuras materiālās darbības joma ir daudz plašāka. Tādējādi Latvijas Republika norāda, ka, lai pārņemtu direktīvas 2000/78/EK prasības, grozījumi ir nepieciešami tikai dažos no vēstules otrajā punktā minētajiem likumiem.

Attiecībā uz direktīvas 2000/78/EK 3. panta pirmās daļas prasību pārņemšanu Latvijas Republika norāda, ka papildus jau esošajam tiesiskajam regulējumam Darba likumā un Civillikumā (informācija par šo prasību pārņemšanu ietverta 2006. gada 5. janvāra vēstulē) ir izdarīti grozījumi arī citos normatīvajos aktos.

Latvijas Republikas Saeima 2006. gada 2. novembrī pieņēma likumu „Grozījumi Valsts civildienesta likumā”, kurā ir noteikts, ka valsts civildienesta attiecības piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. Tādējādi attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņiem ir piemērojamas Darba likuma normas, kas nosaka vienlīdzīgas iespējas un atšķirīgas attieksmes aizliegumu attiecībā uz nodarbošanās pieejamību, darba apstākļu noteikšanu, paaugstināšanu amatā, profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu, attiecību izbeigšanu, dalību organizācijās un darba samaksu;

2.3. Latvijas Republika norāda, ka direktīvas 2000/78/EK 5. pantā noteiktās saistības ir pārņemtas ar vairākiem Latvijas normatīvajiem aktiem un politikas dokumentiem.

Nolūkā veicināt vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, Darba likuma 7. panta trešā daļa (skat. 2004. gada 22. aprīļa likumu „Grozījumi Darba likumā”) paredz darba devējam pienākumu 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. Šī norma attiecas gan uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laiku, gan arī uz Eiropas Komisijas vēstulē minēto situāciju, proti, darba tiesisko attiecību nodibināšanas stadiju.

Darba likumā noteikto vispārīgo pienākumu attiecībā uz darba vides pielāgošanu papildina 2002. gada 19. martā pieņemtie Ministru kabineta noteikumi Nr.125 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”, kas uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt cilvēkus ar kustību traucējumiem ar „saprātīgu darba vietu”. Minētie Ministru kabineta noteikumi paredz, ka nodarbināto drošībai un veselības aizsardzībai darba vietās darba devējam ir jānodrošina darba vietu iekārtošanu (īpaši attiecībā uz durvīm, kāpnēm, evakuācijas ceļiem un izejām, gērbtuvēm, dušām, izlietnēm, tualetēm, atpūtas telpām) tā, lai tajās, ja nepieciešams, būtu iespējams nodarbināt personas ar īpašām vajadzībām (invalidus). Noteikumi arī paredz, ka tad, ja tiek veikta darba vietu rekonstrukcija un modernizācija, darba vidi, ja nepieciešams, piemēro nodarbinātajiem ar īpašām vajadzībām (invalidiem).

Vienlaikus Latvijas Republika norāda, ka papildu normatīvajiem aktiem, kas uzliek zināmus pienākumus darba devējam, pastāv arī tiesiskais regulējums, kas nosaka invalīdu tiesības, kā arī valsts un pašvaldību pienākumus pret invalīdiem. 1992. gada 29. septembra likuma „Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” 13. pants nosaka palīdzību invalīdiem nodarbinātības jautājumos, proti, invalīdu iespējas atrast piemērotu darbu vai nodarbošanos, papildināt zināšanas iepriekš apgūtajā profesijā, apgūt piemērotu profesiju. Šīs palīdzības sniegšanu nodrošina Nodarbinātības valsts aģentūra, izglītības iestādes un citas sociālo pakalpojumu sniedzējas institūcijas.

Papildu normatīvajiem aktiem ir izstrādāti arī politikas dokumenti. Piemēram, 2005. gada 10. augustā Ministru kabinets pieņēma ilgtermiņa politikas plānošanas dokumentu turpmākajiem desmit gadiem – Ministru kabineta rīkojums Nr.544 „Par invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādņem 2005.–2015. gadam”. Šajā dokumentā ir ietverti invaliditātes profilakses, invaliditātes noteikšanas, invalīdu nodarbinātības, invalīdu sociālās aizsardzības, valsts politikas pamatprincipi, mērķi un prioritātes. Pamatnostādņēs attiecībā uz invalīdu nodarbinātību ir noteikti šādi uzdevumi:

- jaunu atbalsta formu ieviešana;
- invalīdu nodarbinātības veicināšana; arodorientācijas, aroddiagnostikas un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu nodrošināšana;
- profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu apmaksu vēl pirms invaliditātes noteikšanas;
- subsidētās nodarbinātības pasākumi invalīdu īslaicīgam atbalstam atgriešanai darba tirgū;

- valsts atbalsts specializētajām darbnīcām dotāciju vai nodokļu atvieglojumu veidā (strādājošo invalīdu skaits nav mazāks par 75% no kopējā nodarbināto skaita);
- valsts budžeta finansējums invalīdu atbalstītā darba programmu īstenošanai;
- valsts atbalsts pagaidu darba institūciju izveidei;
- atbildīgās institūcijas noteikšana par invalīdu darba vietu novērtēšanu un aprīkošanu ar tehniskajiem palīgīdzekļiem.

Vienlaikus Latvijas Republika informē, ka Nodarbinātības valsts aģentūra veicina arī invalīdu bezdarbnieku iesaisti darba tirgū. Tiek veidotas subsidētās darba vietas invalīdiem – bezdarbniekiem. Viena invalīda – bezdarbnieka iesaistīšanās ilgums pasākumā, ieskaitot ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, ir 24 mēneši. 2003. gada laikā tika izveidotas 566 darba vietas invalīdu – bezdarbnieku nodarbināšanai, bet subsidēto darba vietu organizēšanā piedalījās 340 darba devēji. 2004. gada laikā tika izveidotas 354 darba vietas, bet subsidēto darba vietu organizēšanā piedalījās 263 darba devēji. Savukārt 2005. gada 9 mēnešos tika izveidotas 279 darba vietas un pēc pasākuma pabeigšanas darbā iekārtojušies 208 bezdarbnieki.

Nemot vērā iepriekš minēto, Latvijas Republika uzskata, ka ir pārņēmusi direktīvas 2000/78/EK 5. pantā noteiktās prasības.

2.4. Attiecībā uz direktīvas 2000/78/EK 9. panta otrajā daļā paredzētā pienākuma izpildi informējam, ka Latvijas Republikas Saeima 2006. gada 2. novembrī pieņēma likumu „Grozījumi Biedrību un nodibinājumu likumā”, kurā ir noteikts, ka biedrībām un nodibinājumiem, kuru statūtos noteiktie mērķi ir vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Tādējādi biedrības un nodibinājumi, kam ir leģitīma interese par to, lai direktīvas noteikumi tiktu ieviesti un ievēroti, ir tiesības pārstāvēt ikvienu indivīdu ar tā piekrišanu gan administratīvajā procesā valsts pārvaldes iestādēs, gan arī tiesas procesā.

Attiecībā uz arodbiedrībām un sabiedriskajām organizācijām Latvijas Republika norāda, ka Civilprocesa likuma normas (82.–87. pants), kā arī Administratīvā procesa likuma normas (35.–40. pants) paredz, ka tās var pārstāvēt ne tikai savu biedru intereses, bet to pārstāvji var pārstāvēt arī ikvienu citu personu, ja tā tam ir piekritusi.

Papildus informējam, ka 2007. gada 1. janvārī Latvijas Republikā stājās spēkā Tiesībsarga likums, kas paredz jauna tiesību institūta – Tiesībsarga – izveidi.

Saskaņā ar likuma 3. pantu tiesībsargs ir likumā noteiktajā kārtībā apstiprināta amatpersona, kura pilda likumā noteiktās funkcijas un uzdevumus. Viena no tiesībsarga galvenajām ar likumu noteiktajām funkcijām ir vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanas un jebkāda veida diskriminācijas novēršanas sekmēšana.

Likums nosaka, ka ikvienai privātpersonai ir tiesības vērsties Tiesībsarga birojā ar iesniegumu, sūdzību vai priekšlikumu. Izskatījis personas iesniegumu, sūdzību vai priekšlikumu vai arī pēc savas iniciatīvas tiesībsargs lemj par pārbaudes lietas ierosināšanu. Pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, tiesībsargs var vērsties tiesā tajās civillietās, kurās prasības būtība saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Tādējādi amatpersonai, kurai ir leģitīma interese veicināt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu valstī, tiek nodrošināta iespēja pārkāpumu gadījumā pēc savas iniciatīvas vērsties tiesā, lai aizstāvētu aizskartās personas intereses.

Tādējādi Latvijas Republika uzskata, ka ir pilnībā pārņēmusi direktīvas 9. panta otrajā punktā noteiktās prasības;

2.5. ņemot vērā iepriekš minēto, Latvijas Republika uzskata, ka ir izpildījusi direktīvas 2000/78/EK 2. pantā, 3. panta pirmajā daļā, 5. pantā un 9. panta otrajā daļā uzliktos pienākumus, tādējādi izpildot arī direktīvas 18. panta prasības.

Pielikumā:

- 1) 2006. gada 21. septembra likums „Grozījumi Darba likumā” uz 4 lpp.;
- 2) 2004. gada 22. aprīļa likums „Grozījumi Darba likumā” uz 6 lpp.;
- 3) 2006. gada 2. novembra likums „Grozījumi Valsts civildienesta likumā” uz 1 lpp.;
- 4) 2002. gada 19. marta Ministru kabineta noteikumi Nr.125 „Darba aizsardzības prasības darba vietās” uz 8 lpp.;
- 5) 1992. gada 29. septembra likums „Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” uz 5 lpp.;
- 6) 2006. gada 2. novembra likums „Grozījumi Biedrību un nodibinājumu likumā” uz 1 lpp.;
- 7) 1998. gada 14. oktobra likuma „Civilprocesa likums” izvilks (82. – 87. pants) uz 4 lpp.;
- 8) 2001. gada 25. oktobra likuma „Administratīvā procesa likums” izvilks (35. – 40.pants) uz 3 lpp.;
- 9) 2006. gada 6. aprīļa likums „Tiesībsarga likums” uz 6 lpp.;
- 10) 2005. gada 10. augusta Ministru kabineta rīkojums Nr.544 „Par invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādņem 2005. – 2015. gadam” uz 4 lpp.

## Nodarbinātības direktīva 2000/78/EK

**Eiropas Komisijas  
Ģenerālsekretariātam  
BERL 08/298, B-1049  
Brisele, Beļģija**

*Uz Eiropas Komisijas 2008. gada 31. janvāra formālā paziņojuma  
pārkāpuma procedūras lietā Nr.2006/2442 papildu vēstuli*

2. Latvijas Republika ir saņēmusi Eiropas Komisijas 2008. gada 31. janvāra formālā paziņojuma pārkāpuma lietā Nr.2006/2442 papildu vēstuli, kurā norādīts:

2.6. ka Komisija ir izpētījusi Latvijas Republikas Pastāvīgās pārstāvniecības Eiropas Savienībā 2007. gada 19. februāra vēstulē sniegto informāciju par Padomes 2000. gada 27. novembra direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (turpmāk – direktīva 2000/78/EK), prasību izpildi;

2.7. ka Komisija uzskata, ka ir palikuši vairāki neatrisināti jautājumi attiecībā uz direktīvas 2000/78/EK prasību izpildi;

2.8. ka Latvijas Republika nav pareizi pārņēmusi direktīvas 2000/78/EK 2. pantā (attiecībā uz diskriminācijas jēdzienu) un 6. panta 1. punktā (attiecībā uz dažādas attieksmes attaisnojumu, kuras pamatā ir cilvēka vecums) noteiktos pienākumus, tādējādi neizpildot arī iepriekš minētās direktīvas 18. panta prasības.

3. Latvijas Republika, atbildot uz 2008. gada 31. janvāra formālā paziņojuma pārkāpuma procedūrā Nr.2006/2442 papildu vēstuli, sniedz šādu informāciju:

3.1. Direktīvas 2000/78/EK 2. pants paskaidro diskriminācijas jēdzienu. Darba likuma 29. pants regulē jautājumus, kas skar atšķirīgās attieksmes aizliegumu. Panta struktūra ir veidota tādā veidā, ka pirmajās astoņās daļās tiek noteikts diskriminācijas un tās visa veida formu aizliegums attiecībā uz dzimumu. Savukārt devītā daļa paredz, ka viss iepriekš šajā pantā minētais attiecas arī uz citiem nediskriminācijas pamatiem – rasi, ādas krāsu, vecumu, invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli, seksuālo orientāciju vai citiem apstākļiem. Panta desmitā daļa noteic regulējumu attiecībā uz reliģiskām organizācijām.

Panta devītajā daļā frāze „*ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību*” attiecas uz panta septītajā daļā noteikto seksuālo uzmākšanos, kas Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvā 2002/73/EK ir definēta kā jebkāda veida



nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi. Tāad seksuāla uzmākšanās pēc savas būtības ir iespējama tikai saistībā ar personas piederību noteiktam dzimumam, un tās attiecināšana uz citiem diskriminācijas pamatiem atšķirībā no citiem Darba likuma 29., 34., 48., 60. un 95. panta noteikumiem nav iespējama.

Līdz ar to Latvijas Republika uzskata, ka ir pārņēmusi direktīvas 2000/78/EK 2. pantā noteiktās prasības.

3.2. Direktīvas 2000/78/EK 6. panta 1. punkts noteic, ka dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts normatīvo aktu kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Darba likuma 32. panta otrā daļa paredz, ka darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu.

Šī norma, pirmkārt, vērsta uz bērnu un pusaudžu darba aizsardzību. Darba likuma 37. pants un no tā izrietošie trīs Ministru kabineta noteikumi (Ministru kabineta 2002. gada 8. janvāra noteikumi Nr.10 „Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem”, Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumi Nr.206 „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.205 „Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi”) noteic striktus vecuma ierobežojumus bērnu un pusaudžu nodarbināšanai. Šo ierobežojumu mērķis ir pasargāt bērnus no viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai kaitīgiem darba apstākļiem. Noteikumos ir iekļautas tiesību normas, kas izriet no Padomes direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību un Starptautiskās darba organizācijas 1973. gada konvencijas Nr.138 „Par minimālo vecumu”.

Otrkārt, kā jau iepriekšējās vēstulēs Komisijai tika paskaidrots, – atsevišķi nozares likumi paredz īpašas prasības attiecībā uz darbinieku vecumu.

Direktīvas preambulas 18. apsvēruma paredz, ka šī direktīva neparedz, jo īpaši bruņotajos spēkos, policijā, cietumā vai avārijas dienestā pieņemt darbā vai

saglabāt darbā personas, kam nav vajadzīgās spējas veikt uzdevumus, kurus tās var aicināt veikt attiecībā uz likumīgo mērķi saglabāt šo dienestu operativitāti.

leikšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma (turpmāk – Dienesta gaitas likums) 2. pants noteic, ka dienests iestādē ir valsts dienesta veids, kuru pilda iestādes amatpersona, kam ir speciālā dienesta pakāpe. leikšlietu ministrijas sistēmā ietilpst leikšlietu ministrijas padotībā esošās iestādes — Drošības policija, leikšlietu ministrijas Informācijas centrs, leikšlietu ministrijas Sakaru centrs, Valsts policija, Latvijas Policijas akadēmija, Valsts robežsardze, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests, kā arī šo iestāžu padotībā esošās koledžas.

Dienests leikšlietu ministrijas sistēmas iestādēs ir saistīts ar sabiedrības drošību, sabiedriskās kārtības uzturēšanu un kriminālnoziedzumu novēršanu, līdz ar to attiecībā uz personām, kas vēlas iestāties dienestā, ir noteiktas īpašas prasības, t.sk. attiecībā uz vecumu.

Dienesta gaitas likuma 7. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka dienestā var pieņemt personas no 18 līdz 40 gadiem, savukārt 46. panta pirmajā daļā ir noteikts ierobežojums dienēt personām pēc 50 gadu sasniegšanas.

Vēlamies vērst uzmanību uz to, ka Dienesta gaitas likuma 7. panta otrajā daļā ir paredzēta iespēja pieņemt dienestā arī personas, kas sasniegušas 40 gadu vecumu, savukārt likuma 46. panta otrajā daļā ir paredzēta iespēja pagarināt dienesta laiku līdz 60 gadu vecuma sasniegšanai.

Dienesta gaitas likums un no tā izrietošie normatīvie akti nosaka pretendentiem izvirzāmās prasībās attiecībā uz pretendenta fizisko sagatavotību, kā arī veselības stāvokli un psiholoģiskām īpašībām. Saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 16. pantu dienestā esošās amatpersonas ne retāk kā reizi gadā tiek nosūtītas uz Medicīniskās ekspertīzes komisiju, lai tiktu pārbaudīta viņu veselības stāvokļa atbilstība dienestam. Tāpat reizi gadā tiek pārbaudīta amatpersonas fiziskās sagatavotības atbilstība Ministru kabineta noteikumiem.

Šo ierobežojumu mērķis ir nodrošināt to, ka attiecīgajos dienestos nodarbinātie spēj veikt savu darbu profesionāli un kvalitatīvi.

Vecuma ierobežojumi tiesneša amata pienākumu pildīšanai ietverti likuma „Par tiesu varu” 52. panta pirmās daļas 3. punktā un 63. panta pirmajā daļā. Atbilstoši minētajām tiesību normām par rajonu (pilsētas) tiesas tiesnesi var iecelt personu, kura sasniegusi 30 gadu vecumu, savukārt rajona (pilsētas) tiesas un apgabaltiesas tiesnesim amata pildīšanas maksimālais vecums ir 65 gadi, bet Augstākās tiesas tiesnesim – 70 gadi.

Attiecībā uz minimālo vecuma robežu vēlamies paskaidrot, ka saskaņā ar Vispārējās izglītības likuma 32. pantu persona pamatzglītības iegūvi sāk tajā kalendāra gadā, kurā izglītojamajam aprit septiņi gadi. Pamatizglītības programmas tiek īstenotas deviņu gadu laikā. Ņemot vērā minēto, persona pamatzglītību iegūst 16 gadu vecumā. Iegūstot apliecību par pamatzglītību, persona ir tiesīga uzsākt mācības vidējās izglītības iestādē, kas ilgst trīs četrus gadus. Vidēji 18 – 20 gadu vecumā persona uzsāk studijas augstākās izglītības iestādē. Lai iegūtu otrā līmeņa augstākās izglītības diplomu tiesību zinātnēs un jurista kvalifikāciju vai maģistra grādu tiesību zinātnēs, personai jāstudē vidēji pieci seši gadi. Tas nozīmē, ka persona savas studiju gaitas beidz 23 – 25 gadu vecumā. Likuma „Par tiesu varu” 52. panta pirmās daļas 1. punkts turklāt noteic, ka par rajona (pilsētas) tiesa tiesnesi var iecelt personu, kura vismaz piecus gadus darbojusies juridiskajā specialitātē. Tiesneša amata kandidātam minimālā vecuma robeža ir noteikta augstāka, jo personai tiesneša amata pienākumu pildīšanai ir nepieciešamas lielāks ar profesionālo darbību nesaistītas pieredzes kopums (vēljam uzmanību uz to, ka tiesneša amata kandidātu atlases procedūras gaitā tiesneša amata kandidātam sekmīgi jānokārto arī psiholoģiskās piemērotības tests). Līdz ar to var secināt, ka minimālā vecuma noteikšana ir saistīta gan ar nepieciešamību iegūt jurista kvalifikāciju, gan profesionālo un citu pieredzi.

Attiecībā uz maksimālā vecuma ierobežojumu tiesnešiem vēlamies paskaidrot, ka tas ir noteikts, ņemot vērā attiecīgās profesijas darba specifiku – darbs paaugstinātas intensitātes, stresa, slodzes apstākļos.

Turklāt papildus vēlamies paskaidrot, ka saskaņā ar likuma „Par tiesu varu” 63. panta otro daļu tieslietu ministrs un Augstākās tiesas priekšsēdētājs, saņemot pozitīvu tiesnešu kvalifikācijas kolēģijas atzinumu, ar kopīgu lēmumu var pagarināt rajona (pilsētas) tiesa vai apgabaltiesas tiesneša atrašanos amatā uz laiku līdz pieciem gadiem, savukārt atbilstoši minētā panta trešajai daļai Augstākās tiesas priekšsēdētājs, saņemot pozitīvu tiesnešu kvalifikācijas kolēģijas atzinumu, var pagarināt Augstākās tiesas tiesneša atrašanos amatā uz laiku līdz pieciem gadiem.

Līdz ar to Latvijas Republika uzskata, ka ir pārņēmusi direktīvas 2000/78/EK 6. panta 1. punktā noteiktās prasības.

3.3. Ņemot vērā iepriekš minēto, Latvijas Republika uzskata, ka ir izpildījusi direktīvas 2000/78/EK 2. pantā un 6. panta 1. punktā noteiktos pienākumus, tādējādi izpildot arī iepriekš minētās direktīvas 18. panta prasības.

Pielikumā:

- 1) Ministru kabineta 2002. gada 8. janvāra noteikumi Nr.10 „Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem” uz 2 lpp.;
- 2) Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumi Nr.206 „Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību” uz 5 lpp.;
- 3) Ministru kabineta 2002. gada 28. maija noteikumi Nr.205 „Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi” uz 3 lpp.;
- 4) 2006. gada 15. jūnija likums „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums” uz 20 lpp.;
- 5) Ministru kabineta 2006. gada 21. novembra noteikumi Nr.969 „Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm” uz 9 lpp.;
- 6) Ministru kabineta 2006. gada 21. novembra noteikumi Nr. 970 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību” uz 45 lpp.;
- 7) 1992. gada 15. decembra likums „Par tiesu varu” uz 40 lpp.

Labklājības ministre

I.Purne

**INFORMATĪVAIS ZIŅOJUMS**  
**Latvijas Republikas nostāja uz 2009. gada 25. jūnija**  
**argumentēto atzinumu pārkāpuma procedūras lietā Nr.2006/2527**

**Situācijas raksturojums**

Latvija ir saņēmusi Eiropas Komisijas (*turpmāk – Komisija*) 2009. gada 25. jūnija argumentēto atzinumu pārkāpuma procedūras lietā Nr.2006/2527, kurā ir norādīts, ka Latvija nav pilnībā transponējusi Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem (*turpmāk – Direktīva*).

Komisija norāda uz nepilnībām Direktīvas transponēšanā saistībā ar netiešās diskriminācijas definīciju un direktīvas piemērošanas jomu, kuras Latvija pēc formālā paziņojuma saņemšanas 2007. gada 23. martā nav novērsusi un attiecībā uz kurām Eiropas Komisija nemaina savu atzinumu, kas pausts formālajā paziņojumā:

- Latvija, paredzot prasību par situāciju salīdzināmību, sašaurina netiešās diskriminācijas definīciju;
- Latvija nav pārņēmusi Direktīvas prasības attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu saistībā ar pieeju pašnodarbinātībai;
- Latvija nav precīzi transponējusi normas attiecībā uz profesionālo apmācību, kurā piedalās personas, kas nav nodarbinātas vai par tādām netiek uzskatītas, īpaši profesionālo apmācību, kuru apgūst vidusskolas līmeņa skolēni vai augstskolas līmeņa studenti;
- Darba likums negarantē tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi saistībā ar priekšrocībām, kuras sniedz darba ņēmēju vai darba devēju organizācijas vai citas organizācijas, kuras aizstāv sociālās, ekonomiskās vai darba tiesības un intereses.

**Latvijas nostāja un turpmākā rīcība**

Latvija atzīst nepilnības, uz kurām norāda Komisija, un apņemas tās novērst:

- attiecībā uz situāciju salīdzināmību netiešās diskriminācijas gadījumā tiks grozīta Darba likuma 29. panta sestā daļa, svītrojot vārdus „salīdzināmā situācijā” no netiešās diskriminācijas definīcijas;
- attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu pašnodarbinātībā tiks grozīts

Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likums, iekļaujot normas, kas noteic atšķirīgas attieksmes aizliegumu arī attiecībā uz fiziskām personām, kas vēlas kļūt par pašnodarbinātajiem;

- attiecībā uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu profesionālās apmācības jomā tiks grozīts Izglītības likums un Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, papildinot tos ar tiešas un netiešas diskriminācijas un personas aizskaršanas definīciju, pierādīšanas pienākumu, kā arī negatīvu seku radīšanas aizliegumu, līdzīgi kā Darba likuma 29. pantā;
- lai nodrošinātu atšķirīgas attieksmes aizliegumu attiecībā uz darba ņēmēju vai darba devēju organizāciju, vai citu organizācijas, kuras aizstāv sociālās, ekonomiskās vai darba tiesības un intereses, sniegtajām priekšrocībām, tiks grozīta Darba likuma 8. panta pirmā daļa, paplašinot diskriminācijas aizliegumu arī attiecībā uz šo organizāciju sniegto priekšrocību baudīšanu.

Plānots, ka grozījumi Darba likumā stāsies spēkā līdz 2009. gada beigām, bet grozījumi Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju – diskriminācijas aizlieguma likumā, Izglītības likumā un Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā – līdz 2010. gada 1. martam.

Novēršot Komisijas konstatētās nepilnības, Latvija precīzēs nacionālos tiesību aktus attiecībā uz dzimumu diskriminācijas novēršanu izglītībā, apmācībā, kā arī pašnodarbinātībā, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi neatkarīgi no personas dzimuma. Gadījumā, ja Latvija nenovērš Komisijas konstatētās nepilnības vai nepamatoti kavējas ar to izpildi, Komisija var iesniegt Eiropas Kopienu tiesā prasību par pienākumu neizpildi saskaņā ar Eiropas Kopienu dibināšanas līguma 226. panta otro daļu, un tas var radīt Latvijai administratīvus izdevumus, piedaloties tiesvedībā. Ja Eiropas Kopienu tiesa konstatē, ka Latvija nav izpildījusi kādu Eiropas Kopienas Dibināšanas līgumā paredzētu pienākumu, Latvijai jāveic pasākumi, kas vajadzīgi Tiesas nolēmuma izpildei, bet, ja tas netiek darīts, Latvijai var uzlikt sodanaudu un kavējuma naudu.

Labklājības ministrs

U. Augulis



