

Rīgā, 2012. gada 12. martā

Latvijas Republikas 11. Saeimas
Sociālo un darba lietu komisijai

Latvijas Cilvēktiesību centra

**Viedoklis
par likumprojektu "Grozījumi Darba likumā"**

1. Latvijas Cilvēktiesību centrs (LCC) kā nevalstiska organizācija, kas strādā ar cilvēktiesību un pamattiesību jautājumiem, ietverot arī diskriminācijas novēršanas jomu, pauž bažas par likumprojektu "Grozījumi Darba likumā", kas iesniegts Saeimā un pieņemts pirmajā lasījumā. LCC uzskata, ka Darba likumā (DL) jau ietverta pietiekama aizsardzība pret atšķirīgu attieksmi atkarībā no valodas, līdz ar to - pret nepamatotām svešvalodu zināšanu prasībām. Lai arī valoda nav tieši nosaukta starp atšķirīgas attieksmes aizliegtajiem pamatiem, DL ietvertais atšķirīgas attieksmes aizliegto pamatu uzskaitījums ir 'atvērts', tāpēc valoda var tikt uzskatīta par iekļautu starp "citiem apstākļiem". Iespējama arī cita pieeja - 2006. gadā Jelgavas tiesa spriedumā konstatēja diskrimināciju valodas dēļ un saistīja to ar DL konkrēti nosauktu pamatu - nacionālo izcelsmi. Ja likumdevējs vēlas pastiprināt aizsardzību pret atšķirīgu attieksmi atkarībā no valodas, tas būtu darāms atbilstoši DL iekļautā attiecīgā regulējuma struktūrai, papildinot pantā konkrēti nosaukto aizliegtas atšķirīgas attieksmes pamatu uzskaitījumu ar pamatu 'valoda'. Valoda kā aizliegts atšķirīgas attieksmes pamats ir nosaukta arī virknē starptautisko cilvēktiesību dokumentu.

2. Šobrīd tiek plānots papildināt DL 29. pantu, ar kura 1. daļu šobrīd aizliegta tikai un vienīgi atšķirīga attieksme (rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citu apstākļu dēļ), pievienojot 1.¹ pantu, kas nosaka konkrētas svešvalodas prasmes prasības aizliegumu. Plānotie grozījumi maina esošā panta struktūru un būtību, un to, ja ievēro juridisku konsekvenci, būtu jāpārdēvē: "*Atšķirīgas attieksmes un konkrētas svešvalodas prasmes aizliegums*". Savukārt jaunais 3.¹ pants noteiktu pierādīšanas pienākuma pāreju uz darba devēju gadījumos, kad iespējama atšķirīga attieksme atkarībā no valodu prasmes, vienlaikus tomēr nenosaucot valodu starp aizliegtajiem pamatiem, tādējādi ieviešot jaunu izņēmumu no vispārējās civilprocesuālās kārtības.

3. Ja ar "valodu prasmi" domāta tikai svešvalodu prasme, tad tas neatbilst vispārējam atšķirīgas attieksmes aizliegumam, kas ietverts DL 29. pantā un aizliedz atšķirīgu attieksmi uz vispārējiem pamatiem, kā dzimums (nevis tikai sievietes vai tikai vīriešu dzimums), nacionālā izcelsme (nevis tikai latviešu vai krievu, vai romu vai kāda cita nacionālā izcelsme), vecums (ne tikai neliels vai -pretēji - liels vecums) u.c.

LCC uzskata, ka plānotie grozījumi rada daudz neskaidrību un ir nekonsekventi no juridiskās tehnikas viedokļa, tādējādi mainot papildināmās normas mērķi un vājinot, ja ne graujot Darba likumā ietvertu atšķirīgas attieksmes aizlieguma regulējumu, kā arī radot šaubas par atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no valodas. Šo viedokli pamato turpmākā analīze.

1. Situācijas apraksts

Šobrīd Saeimā iesniegts likumprojekts "Grozījumi Darba likumā", kas paredz izdarīt Darba likumā šādus grozījumus (izcēlumi tekstā - LCC):

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

"(1¹) Darba devējam **aizliegts pieprasīt konkrētas svešvalodas prasmi**, ja darba pienākumos neietilpst šīs svešvalodas lietošana."

2. Papildināt likuma 29. pantu ar jaunu 3.¹ daļu šādā redakcijā:

"(3¹) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai **atkarībā no valodu prasmes**, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodu prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums."

3. Papildināt likuma 32. pantu ar jaunu 2.¹ un 2.² daļu šādā redakcijā:

"(2²) Darba sludinājumā **aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi**, izņemot gadījumus, kad tā pamatoti nepieciešama darba vai amata pienākumu veikšanai."

"(2³) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai **atkarībā no valodu prasmes**, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodu prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums."

Darba likuma 29. panta nosaukums ir "**Atšķirīgas attieksmes aizliegums**", un Darba likuma 32. panta nosaukums ir "**Darba sludinājums**".

2. Darba likuma 29. panta struktūra un attīstība

2.1. Latvijas Republikā šobrīd spēkā ir Darba likums, kurš tika pieņemts 2001. gada 20. jūnijā un stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā. Tā izstrādes gaitā liela uzmanība tika pievērsta, lai likums atbilstu Starptautiskās darba organizācijas standartiem, kā arī citiem starptautiskajiem normatīvajiem aktiem, - arī tiem, kas noteic atšķirīgas attieksmes aizliegumu, īpaši - darba tiesiskajās attiecībās. Šā likuma sākotnējā redakcijā 29. pants "Atšķirīgas attieksmes aizliegums" sastāvēja no piecām daļām un skanēja šādi (izcēlumi tekstā - LCC):

29. pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums

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

(2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(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) Netieša diskriminācija pastāv, ja acīmredzami neitrāli noteikumi, kritēriji vai prakse rada nelabvēlīgas sekas ievērojami lielākai daļai viena dzimuma personu, izņemot gadījumu, kad šādi noteikumi, kritēriji vai prakse ir piemērota un nepieciešama un var tikt attaisnota ar objektīviem apstākļiem, kas nav saistīti ar dzimumu.

(5) **Šā panta noteikumi attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.**

Tāpat visās darba attiecību stadijās, kuras tika konkretizētas panta pirmajā daļā, tika aizliegta **atšķirīga attieksme** atkarībā no darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem (tā saucamais atvērtais saraksts, jo "citi apstākļi" atkarībā no situācijas var ietvert neierobežotu pamatu klāstu).

Lai gan 29. panta pirmajās četrās daļās nosaukts tikai pamats "dzimums", piektā daļa paskaidro, ka **visi šā panta pirmajās četrās daļās ietvertie noteikumi vienlīdz attiecas arī uz pārējiem pamatiem** - rasi, ādas krāsu, vecumu, invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli vai citiem apstākļiem.¹

DL 29. panta 3. daļa savukārt noteic, ka lietās, kas skar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu darba attiecībās, notiek **pierādīšanas pienākuma pāreja**. Tā ir būtiska atšķirība no vispārējā civilprocesuālā sacīkstes principa, kas darbojas visās citās lietās, kuras skar darba attiecības.² Tā kā tiek prezumēts, ka darbiniekam - personai, kura kādā darba tiesisko attiecību stadijā cietusi no atšķirīgas attieksmes, ir mazākas iespējas to pierādīt nekā darba devējam, tad atšķirīgas attieksmes lietās darbiniekam ir jāpagādā sākotnējie pierādījumi, bet darba devējam ir jāpierāda, ka atšķirīga attieksme notikusi objektīvu apstākļu dēļ, nevis aizliegtā pamata dēļ, vai arī ka piederība/nepiederība pie aizliegtā pamata ir nepieciešama attiecīgā darba veikšanai, respektīvi - ka viņš nav rīkojies prettiesiski.

2.2. Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 2004. gada 22. aprīļa likumu "Grozījumi Darba likumā", kas stājās spēkā no 2004. gada 8. maija, Darba likuma 29. pants tika papildināts (tekstā izcelti papildinājumi un grozījumi):

29. pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums

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

(2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja 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

1 Diskriminācijas aizliegums starptautiskajos normatīvajos aktos sākotnēji tika noteikts tieši uz dzimuma pamata, vēlāk sekojot arī citiem pamatiem. LR Darba likuma veidotāji acīmredzot izraudzījušies šādu panta veidošanas formu, lai katrā tā daļā nebūtu jāiekļauj viss pamatu saraksts, tādējādi padarot šo pantu nevajadzīgi garu un neveiklu.

2 Sacīkstes princips civilprocsā nozīmē, ka tiesa lietu izlemj, pamatojoties vienīgi uz pušu pušu sagādātajiem pierādījumiem, un pusēm ir pienākums pašām pierādīt savu taisnību un atsaukties uz piemērojamo tiesību normu.

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.

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

(7) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās 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 vai citiem apstākļiem.

Tātad Darba likuma (DL) 29. pantā tika noteikts, ka par diskrimināciju uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt. Pants tika papildināts ar tiešas un netiešas diskriminācijas definīcijām, kā arī ar definīciju, kas Darba likuma izpratnē ir personas aizskaršana. Tika noteiktas personas tiesības atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Tika noteikts, ka, lai tiktu pieļauta atšķirīga attieksme, piederībai pie noteikta dzimuma vai cita pamata ne vien jābūt attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvam un pamatotam priekšnoteikumam, bet šim priekšnoteikumam turklāt jābūt samērīgam ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi. Tika noteikts, ka arī uz vairākiem citiem konkrētiem DL pantiem³, ieskaitot 32. pantu

3 Pašreizējā redakcijā **32. panta "Darba sludinājums" pirmā daļa:** "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." **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**

"Darba sludinājums", attiecas visi DL 29. pantā minētie atšķirīgas attieksmes pamati.

2.3. Ar 2006. gada 21. septembra likumu "Grozījumi Darba likumā", kas stājās spēkā 2006.g. 25. oktobrī, 29. pants piedzīvoja vēl dažas izmaiņas: tā pirmā daļa tika papildināta ar vēl vienu darba attiecību stadiju, kurā aizliegta atšķirīga attieksme, proti, kvalifikācijas paaugstināšanu; devītajā daļā pēc ilgām diskusijām, kurās iesaistījās arī Valsts prezidente,⁴ tika nolemts konkrēti nosaukt vēl vienu aizliegtas atšķirīgas attieksmes pamatu, kurš ir konkrēti minēts ES direktīvās, ar kurām Latvijas likumdošanai jāsasaka, proti - seksuālo orientāciju⁵. Pants tika papildināts arī ar desmito daļu: "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."

2.4. Ar 2010. gada 4. marta likumu "Grozījumi Darba likumā", kas stājās spēkā 2010. gada 25. martā, 29. panta piektā daļa, kurā definēts, kas ir tiešā diskriminācija, tika papildināta ar teikumu: "Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma." Ar šo pašu likumu no 29. panta 6. daļas, kurā definēts, kas ir netiešā diskriminācija, tika izslēgti vārdi "salīdzināmā situācijā".

3. Darba likuma 29. panta šobrīdējā satura kopsavilkums

Tātad šobrīd Darba likuma 29. pants "Atšķirīgas attieksmes aizliegums" nosaka **atšķirīgas attieksmes aizliegumu** visās darba attiecību stadijās, kuras likumā ir nosauktas, proti, **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**, uz šādiem pamatiem - **dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem**. 29. pantā arī norādīts, uz kuriem no pārējiem DL pantiem (**32. panta 1. daļu - tātad uz darba sludinājumu**, 34., 48., 60., 95. pantu) attiecas šie paši pamati, lai arī konkrētajos pantos tie nav nosaukti.

DL 29. pants noteic, ka atšķirīga attieksme pieļaujama vienīgi gadījumā, ja piederība pie noteikta pamata ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi (ar izņēmumu, ka reliģiskā 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

attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā"⁴: (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.

4 Skat., piemēram, http://www.president.lv/pk/content/?art_id=9694.

5 Jau pirms pamata "seksuālā orientācija" tiešas nosaukšanas Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa 2005. g. 29. aprīļa spriedumā lietā "M.Sants pret Rīgas kultūru vidusskolu" argumentēja, ka, piemērojot Darba likumu atbilstoši ES direktīvām un citām LR starptautiskajām saistībām, "seksuālā orientācija" ir uzskatāma par vienu no "citiem apstākļiem", uz kuriem aizliegta personas diskriminācija.

organizācijas ētosu).

DL 29. pantā noteikta pierādīšanas pienākuma pāreja, proti, ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz kādiem apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar attiecīgo aizliegto pamatu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie šī pamata ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums. Ar to diskriminācijas lietas atšķiras no pārējām ar darba attiecībām saistītām lietām, kur, tāpat kā citās civilprocesuālās lietās, spēkā ir sacīkstes princips.

29. pantā norādīts, ka par diskrimināciju uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt; definēts, kas ir tiešā un netiešā diskriminācija, kā arī personas aizskaršana.

29. pants noteic personas tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu atšķirīgas attieksmes un nelabvēlīgu seku radīšanas gadījumos.

4. Valoda kā aizliegts atšķirīgas attieksmes pamats

Darba likuma pašreizējā redakcija pieļauj, ka valoda uzskatāma par vienu no aizliegtiem atšķirīgas attieksmes pamatiem, ielasot to starp 'citiem apstākļiem'. Iespējama arī cita pieeja: piemēram, Jelgavas tiesa 2006. gada 25. maija spriedumā saista valodas zināšanas ar nacionālo izcelsmi, norādot, ka konkrētajā lietā darba devēja norādītais iemesls, kāpēc persona netika pieņemta darbā - neatbilstība prasībām akcenta dēļ - ir saistīta ar pretendenta nacionālo izcelsmi, tas ir, piederību pie konkrētas tautības, šajā gadījumā - pie čigānu tautības.⁶

Valoda kā aizliegts atšķirīgas attieksmes pamats ir konkrēti nosaukta Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā,⁷ Starptautiskajā paktā par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām,⁸ Starptautiskajā paktā par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām,⁹ Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā,¹⁰ kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartā.¹¹ ES direktīvas, kas aizliedz diskrimināciju darba attiecībās, tieši nenosauc valodu kā aizliegto pamatu, bet runā par etnisko izcelsmi, ar ko valoda ir cieši saistīta.

Valstu prakse, minot valodu starp aizliegtajiem atšķirīgas attieksmes pamatiem nacionālajos normatīvajos aktos, ir dažāda. Tomēr arī valstīs, kur valoda nav tieši nosaukta, tiesu prakse liecina, ka tā tiek uzskatīta par aizliegtu diskriminācijas pamatu.

5. Likumprojekts "Grozījumi Darba likumā"

No likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" anotācijas izriet, ka šis likumprojekts izstrādāts ar mērķi ierobežot svešvalodu (visbiežāk - krievu valodas) prasības bez īpaša pamatojuma. Likumprojekts izstrādāts, izvēloties papildināt Darba likuma 29. un 32.

6 Jelgavas tiesas 2006. gada 25. maija spriedums lietā Nr. C15066406.

7 2. pants.

8 2. pants, 26. pants.

9 2. pants.

10 14. pants; 12. protokols.

11 21. pants.

pantu, katru ar divām daļām.

Sākotnēji apskatot ieteiktos grozījumus, var šķist, ka likumprojekta izstrādātāji nav pietiekami iedziļinājušies papildināmo pantu nozīmē un struktūrā. Nevis tiek ieteikts vienkārši papildināt DL 29. pantā konkrēti nosaukto pamatu uzskaitījumu, kas ietverts tā 9. daļā, ar pamatu "valoda" vai "valodu prasme" (tādējādi attiecinot to gan uz visu 29. pantu "Atšķirīgas attieksmes aizliegums", gan 32. pantu "Darba sludinājums"), bet gan tiek piedāvāts papildināt **29. pantu ar 3.¹ daļu** "Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no valodu prasmes, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodu prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums", un ar **identisku 2.³ daļu arī 32. pantu**.

Šādi tiek veidots iespaids, ka, neraugoties uz atvērto pamatu sarakstu, pamats "valoda" šobrīd nav uzskatāms par iekļautu vai nevar tikt iekļauts starp aizliegtajiem pamatiem. Vienlaikus tomēr tiek ieviesta izmaiņa - strīda gadījumā darba devējam jāpierāda, ka valodas prasme attiecīgajā gadījumā tiešām ir nepieciešama un nav par pamatu tiešai vai netiešai diskriminācijai. Šāda prasība pret darba devēju pšalaik ir iekļauta likumā un tiek izvirzīta tikai atšķirīgas attieksmes aizlieguma lietās uz pamatiem, kas minēti 29. pantā, līdz ar to rodas vēl lielāka neskaidrība.

Turklāt, atbilstoši likumprojekta izstrādātāju iecerei, 29. pants, ar kura 1. daļu šobrīd aizliegta tikai un vienīgi atšķirīga attieksme (pantā tālāk nosaukto pamatu un citu apstākļu dēļ), jāpapildina ar **1.¹ daļu** "Darba devējam **aizliegts pieprasīt konkrētas svešvalodas prasmi**, ja darba pienākumos neietilpst šīs svešvalodas lietošana". Tomēr šādā gadījumā būtu jāmaina arī visa panta nosaukums, jo tiek mainīts tā mērķis, - tad tas būtu "**Atšķirīgas attieksmes un konkrētas svešvalodas prasmes aizliegums**".

Sākotnēji nav skaidrs, kāpēc šis aizliegums pievienots tieši šim pantam, bet, vērtējot DL 29. pantā ieteiktos grozījumus kopsakarā, rodas iespaids, ka to izstrādātāji, no vienas puses, nav vēlējušies nostiprināt atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pamatojoties uz vispārīgo pamatu - valoda, - visdrīzāk apzinoties, ka "valoda" nenozīmē tikai svešvalodu vai konkrēti krievu valodu (kuras ierobežošana minēta anotācijā), bet jebkuru valodu, ieskaitot valsts valodu, un aktualizējot šo jautājumu, sekas var būt pretrunīgas. No otras puses, nav varējuši izvairīties no tā, ka grozījumos lietots gan termins "konkrēta svešvaloda", gan arī plašākais - "**valodu prasme**".

Kālab tiek mēģināts svešvalodas prasības aizliegumu sasaistīt ar vispārējo atšķirīgas attieksmes aizliegumu uz dažādiem pamatiem? Visticamāk - jo atšķirīgas attieksmes aizlieguma lietās atšķirībā no visām citām darba lietām ir noteikta pierādīšanas pienākuma pāreja. Tiek mēģināts izvairīties no diskusijas, kas nenovēršami rastos, cenšoties ieviest pierādīšanas pienākuma pāreju uz darba devēju jaunā lietu kategorijā, šādā veidā bez argumentiem un iepriekšējas diskusijas uzliekot darba devējam jaunu, līdz šim nebijušu juridisku slogu.

6. Kopsavilkums

Piedāvātie Darba likuma grozījumi pašreizējā redakcijā maina Darba likuma struktūru un vieš neskaidrību par atšķirīgas attieksmes aizliegumu uz valodas pamata šādu iemeslu dēļ:

a) Darba likuma 29. pants ir veidots, lai **aizliegtu atšķirīgu attieksmi uz dažādiem pamatiem**, kuri nosaukti šajā pantā. Pants sastāv no 10 daļām, kuras precizē, kas ir atšķirīga attieksme, noteic pieļaujamos izņēmumus, nosaka pierādīšanas pienākuma pāreju atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietās, uzskaita aizliegtos atšķirīgas attieksmes pamatus utt. Piedāvātie grozījumi papildus panta 1. daļā minētajam mērķim - atšķirīgas attieksmes aizliegumam - piedāvā ieviest citu aizliegumu - svešvalodas prasmes prasības aizliegumu, tādējādi mainot šā panta būtību;

b) nenosaucot valodu vai valodas prasmi starp atšķirīgas attieksmes pamatiem, likumprojekta izstrādātāji, iespējams, vēlējušies izvairīties no strīdīgām situācijām attiecībā uz valsts valodas prasībām, ko izvirza darba devējs, taču vienlaikus piedāvā panta papildinājumu, kas noteic pierādīšanas pienākuma pāreju lietās, kur darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā tieši no valodu prasmes.

Šādi rodas vairāk jautājumu nekā atbilžu, piemēram:

- Vai valoda galu galā ir vai nav aizliegts atšķirīgas attieksmes pamats? - Ja ir, - kāpēc tas nosaukts ārpus kopējā pamatu saraksta? - Ja nav, - kāpēc uz to attiecināta pierādīšanas pienākuma pāreja uz darba devēju, kas darba attiecībās līdz šim piemērojama tikai atšķirīgas attieksmes lietās uz aizliegtajiem pamatiem?

-Vai ar diskrimināciju atkarībā no "valodu prasmes" saprotama visu valodu prasme, ieskaitot valsts valodu, vai tikai visu svešvalodu prasme? - Ja ar "valodu prasmi" saprotama tikai svešvalodu prasme, no kā to var secināt?

- Ja ar "valodu prasmi" saprotama tikai svešvalodu prasme, tad kā tas atbilst vispārējam atšķirīgas attieksmes aizliegumam, kas ietverts šajā pašā DL pantā un aizliedz atšķirīgu attieksmi uz vispārējiem pamatiem, kā dzimums (nevis tikai sievietēm vai tikai vīriešu dzimums), nacionālā izcelsme (nevis tikai latviešu vai krievu, vai romu vai kāda cita konkrēta nacionālā izcelsme), jebkurš vecums (ne tikai neliels vai - pretēji - liels vecums)?