Darbinieku diskriminācija – teorija un realitāte

Darbinieku prasības pret esošajiem vai bijušajiem darba devējiem, kas pamatotas ar diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, ir arvien biežāk sastopamas pušu savstarpējos darba strīdos. Tas varētu būt izskaidrojams ar to, ka darbinieki izvēlas izmantot šo prasības pamatu labvēlīgā tiesiskā regulējuma un šķietami viegli izpildāmās pierādīšanas nastas dēļ šo kategoriju lietās. Neskatoties uz to, publiski pieejamajā Latvijas tiesu praksē lietu, kurās tiktu konstatēts diskriminācijas pārkāpums, ir maz. Tas liecina par to, ka liela daļa šo prasību nav pamatota.

JURISTA PADOMS

Kas jāpierāda, lai konstatētu diskrimināciju

Latvijas (kā arī citu ES valstu) normatīvo aktu regulējums un no tā izrietošā tiesu prakse diskriminācijas pārkāpumu lietās sniedz prasītājam labas iespējas pierādīt īstu diskriminācijas pārkāpumu. Vairākos Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta (AT) spriedumos lemts: „Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz faktiem vai apstākļiem, kas var liecināt par varbūtēju diskrimināciju, pierādīšanas pienākums, ka nav notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tiek uzlikts darba devējam. (..) diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākums nosakāms, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas pierāda kāda fakta esamību, bet gan norāda uz fakta esamības iespējamību" un „Faktiem, kas liecinātu par iespējamo diskrimināciju, nav jābūt pierādījumiem Civilprocesa likuma 92. panta izpratnē. Šī norma par pierādījumiem uzskata ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietā" (AT spriedumi Nr. SKC–126/2017 un Nr. SKC– 2504/2013).

Tātad, **lai darbinieks celtu prasību par diskrimināciju, ir pietiekami vien norādīt uz apstākļiem (faktiem), kas varētu liecināt par diskriminācijas jeb nelabvēlīgas attieksmes iespējamību.** Šādi apstākļi varētu būt jebkas, sākot ar neizmaksātu prēmiju līdz atvaļinājuma neapstiprināšanai darbiniekam vēlamajā laikā.

Papildus tam darbiniekam ir jānorāda diskriminācijas jeb aizsardzības (kā tas tiek saukts šo kategoriju lietās) iemesls, kas šķietami ir vienkāršs uzdevums. Aizsardzības iemesls var būt jebkura personas atšķirības pazīme: dzimums, seksuālā orientācija, invaliditāte, vecums, rase, etniskā izcelsme, nacionālā piederība, reliģiskā pārliecība vai uzskati, ģenētiskā iedzimtība, piederība arodbiedrībai, maternitāte, nepilna laika darbs, darba līgums uz noteiktu laiku, nomāts darbinieks un citas pazīmes.

Piemēram, var minēt Lietuvas Augstākās tiesas (LAT) lietas, kurās aizsardzības iemels attiecīgi bija darbinieka vecums un grūtniecība. Šajās lietās LAT atzina par diskriminējošu grūtniecības stāvoklī esošas darbinieces atbrīvošanu pārbaudes laikā, jo darba devējs nevarēja pierādīt citus pamatotus viņas atbrīvošanas iemeslus (spriedums Nr. 3K–3–199/2014), un darbinieka atbrīvošanu no darba tāpēc, ka viņš ir sasniedzis pensijas vecumu, nepastāvot pierādījumiem par to, ka viņš slikti veic darbu vai vairs nespēj pildīt savus pienākumus (spriedumi Nr. 3K–3–144/2004 un Nr. 3K–3–330/2005).

Jāņem vērā, ka šis aizsardzības iemesls var nepiemist pašai diskriminētajai personai, bet, piemēram, viņa radiniekam. Tā Eiropas Savienības Tiesas (EST) skatītajā *Coleman* lietā (Nr. C–303/06) māte apgalvoja, ka pret viņu īstenota nelabvēlīga attieksme darbā, pamatojoties uz viņas dēla invaliditāti. Darbinieces dēla invaliditātes dēļ viņa reizēm kavēja darbu, un viņai bija jāplāno atvaļinājumi, ņemot vērā dēla vajadzības. Lūgumi piešķirt atvaļinājumu tika noraidīti, un viņai tika draudēts ar atlaišanu no darba, kā arī tika izteiktas aizskarošas piebildes par viņas bērna veselības stāvokli. EST šajā lietā atzina, ka šāda attieksme uzskatāma par diskrimināciju dēla invaliditātes dēļ.

Tomēr AT ieskatā ne visas atšķirības pazīmes vienmēr var tikt izmantotas kā aizsardzības iemesls diskriminācijas pārkāpumu lietās. AT 2017. gada 14. novembra spriedumā lietā Nr. SKC–762/2017 norāda: „Likumpaklausība

diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā nav uzskatāma par tādu kritēriju, pēc kura būtu nodalāma kāda atsevišķa sabiedrības sociāla grupa, jo šāda rīcība nesaistās tikai ar kāda indivīda personu (piemēram, dzimums vai rase) vai tikai ar viņa iekšējo pārliecību (piemēram, reliģiskā pārliecība), bet gan ir katra sabiedrības locekļa pienākums būt godīgam pret savu valsti un ievērot likumus."

Jāsecina, ka **tiesas ieskatā likumpaklausība nevar tikt uzskatīta par aizsardzības pazīmi diskriminācijas lietās.** Ņemot vērā, ka konkrētajā lietā darbinieks sūdzējās par pret viņu vērstām diskriminējošām darbībām, kā iemeslu norādot to, ka viņš ir iebildis pret „aplokšņu algu" maksāšanu uzņēmumā, iespējams, šāds tiesas secinājums saistīts ar neveiksmīgu aizsardzības iemesla formulēšanu. Ņemot vērā ES pamattiesību dokumentos minēto šo aktu mērķi – vispārējo cīņu pret visu veidu diskrimināciju, ja kā aizsardzības iemesls šajā lietā tiktu vērtēta darbinieka sūdzības iesniegšana darba devējam, nevis likumpaklausība, šāda pazīme būtu atzīstama par leģitīmu aizsardzības iemeslu.

Kad ir norādīti fakti par diskriminācijas iespējamību un aizsardzības iemesls, jāvērtē, vai konkrētajā gadījumā ir notikusi diskriminācija. Tā kā diskriminācijas aizlieguma regulējums ES ietvaros ir harmonizēts (sk. direktīvas Nr. 2000/78/EK, Nr. 2000/43/EK, Nr. 2006/54/EK, Eiropas Sociālo hartu, Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju un Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju), tests, kādu ES dalībvalstu tiesas izmanto diskriminācijas pārkāpuma konstatēšanai, ir līdzīgs, un ES valstu tiesu prakse ir viegli piemērojama citās ES dalībvalstīs skatāmajās lietās.

Saskaņā ar iedibināto tiesu praksi diskriminācijas pārkāpumu lietās pastāv divu veidu diskriminācija – tiešā diskriminācija un netiešā diskriminācija.

JURISTA PADOMS

Tiešā diskriminācija

Lai pierādītu, ka pastāv tiešā diskriminācija, jākonstatē, ka pret personu attiecas nelabvēlīgi salīdzinājumā ar to, kāda ir vai būtu bijusi attieksme pret citām personām, kuras atrodas līdzīgā situācijā, un šīs nevienlīdzīgās izturēšanās iemesls ir šīm personām piemītoša noteikta īpašība – „aizsardzības iemesls".

Svarīgākais apstāklis, kas jānoskaidro, vērtējot iespējamo tiešo diskrimināciju, – **vai konkrēta rīcība (piemēram, prēmijas neizmaksāšana) pret konkrētu darbinieku attiecīgajā situācijā ir tāda pati kā pret citiem darbiniekiem līdzīgā situācijā** (piemēram, darbiniekiem tajā pašā amatā, ar tādiem pašiem darba rezultātiem, profesionālajām spējām, attieksmi pret darbu, darba stāžu, pārkāpumu vēsturi utt.). Proti, būtu jākonstatē, vai darba devējs attiecīgajā situācijā ir rīkojies vienlīdzīgi.

EST spriedumos ir atrodamas atsauces uz Aristoteli, kurš ir formulējis vienlīdzību kā: „Vienlīdzība ir vienāda attieksme pret vienādiem cilvēkiem. Visspilgtākā nevienlīdzības forma ir mēģināt padarīt nevienādas lietas līdzīgas. Līdzīgās situācijās ir jāizturas līdzīgi, bet atšķirīgās atšķirīgi, samērā ar šo situāciju atšķirību."

Ivo Maskalāns, zvērinātu advokātu biroja *COBALT* zvērināts advokāts

Uzskatāms un vienkāršs piemērs vienlīdzīgas attieksmes noteikšanai ir bieži citētā EST skatītā *Brunnhofer* lieta (Nr. C–381/99), kurā sūdzības iesniedzēja apgalvoja, ka pret viņu īstenota dzimumu diskriminācija, jo viņai maksāja mazāk nekā viņas kolēģim vīrietim, kura amats atradās tajā pašā atalgojuma klasē (uzņēmuma iekšējs dokuments sadalīja amatus vairākās atalgojumu klasēs).

Šajā lietā EST norādīja, ka vispirms sūdzības iesniedzējai jāpierāda, ka viņa saņem mazāku atalgojumu nekā viņas kolēģis vīrietis un veic vienlīdz vērtīgu darbu.

Kā norādīja EST, ar to pietiktu, lai izteiktu pieņēmumu, ka atšķirīgo attieksmi var izskaidrot tikai ar sūdzības iesniedzējas dzimumu. Pēc tam viņas darba devējam būtu jāpierāda pretējais. To varētu darīt, pierādot, ka vīrieša un sievietes situācija patiesībā nebija salīdzināma, jo tie neveica vienlīdz vērtīgu darbu. Tā varētu būt, ja abiem būtu būtiski atšķirīgi pienākumi. Tāpat atalgojuma atšķirību var izskaidrot ar citiem ar dzimumu nesaistītiem objektīviem faktoriem. Piemēram, darbinieku darba rezultātiem, kvalifikāciju u.c.

Netiešā diskriminācija

Sarežģītāks koncepts ir netiešā diskriminācija. Tā notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kurām piemīt aizsardzības iemesls, atrodas nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām. Taču netiešas diskriminācijas gadījumā jāņem vērā, ka, ja šī atšķirība ir attaisnota ar likumīga mērķa sasniegšanu, šīs atšķirības esamība nav uzskatāma par netiešu diskrimināciju.

Pēdējā laikā ES visskaļāk izskanējušās netiešās diskriminācijas lietas saistās ar ģērbšanās stila (*dresscode*) ievērošanas pienākuma noteikšanu darbiniekiem. Ļoti līdzīgās lietās (*Bougnaoui and ADDH v Micropole SA Advocate un Achbita v G4S Secure Solutions*) EST vērtēja iespējamo diskri-

minācijas pārkāpumu, kas izpaudās darba līgumu izbeigšanā ar darbiniecēm tāpēc, ka darbinieces atteicās nenēsāt apģērbu, kas liecināja par to reliģisko piederību. Abu uzņēmumu iekšējie darba kārtības noteikumi paredzēja neitrālu ģērbšanās stila politiku. Tāpat abas darbinieces tika brīdinātas, ka šādas rīcības turpināšana būs pamats darba līguma uzteikumam.

EST abās lietās atzina, ka uzņēmumam ir tiesības noteikt neitrālu ģērbšanās stila politiku un attiecīgi sodīt darbiniekus, kas to neievēro: „Noteikums attiecas uz redzamu politisko, filozofisko un reliģisko atšķirības zīmju nēsāšanu un tātad vienādi attiecas uz jebkuru šādu uzskatu paušanu. Minētais noteikums līdz ar to ir uzskatāms par tādu, kas ir vienādi attiecināms uz visiem darba ņēmējiem uzņēmumā, tiem vispārēji un vienādi nosakot tostarp neitrālu ģērbšanās veidu, kam ir pretrunā šādu atšķirības zīmju nēsāšana. Šajā ziņā (..) neizriet, ka (..) noteikuma piemērošana attiecībā pret S. Achbita būtu bijusi atšķirīga no šī noteikuma piemērošanas jebkuram citam darba ņēmējam."

Taču EST norādīja, ka aizliegumam nēsāt atšķirības zīmes ir jābūt ierobežotam ar to, kas ir strikti nepieciešams. Spriedumā minēts, ka tiesai ir pienākums noskaidrot, „vai aizliegums redzami nesāt jebkādu atšķirības zīmi vai apģērbu, kurš varētu tikt saistīts ar reliģiskiem, politiskiem vai filozofiskiem uzskatiem, attiecas vienīgi uz tiem *G4S* darbiniekiem, kuriem ir jākontaktējas ar klientiem. Ja tas tā ir, aizliegums ir uzskatāms par strikti nepieciešamu izvirzītā mērķa sasniegšanai. Tiesai ir jāpārbauda, vai *G4S* būtu bijis iespējams, saskaroties ar šādu atteikumu, tā vietā, lai viņu atlaistu, piedāvāt viņai citu darbavietu, kurā nav vizuālas saskarsmes ar klientiem. Tiesai ir jāiegrožo attiecīgo brīvību ierobežojumi līdz strikti nepieciešamajam."

Kā citu piemēru netiešās diskriminācijas lietām var minēt Slovēnijas Vienlīdzības principa aizsardzības iestādes (SVI) (lēmuma Nr. UEM–0921–1/2008–3) lietu, kurā darba devējs darbiniekiem nodrošināja maltītes, kurās bieži bija arī no cūkgaļas vai cūku taukiem iegūti produkti. Darbinieks, kurš bija musulmanis, lūdza tā vietā viņam piešķirt ikmēneša pusdienu piemaksu, lai viņš pats varētu iegādāties sev pārtiku. Šādu piemaksu darba devējs piešķīra tikai darbiniekiem, kuri varēja pierādīt, ka viņiem jāievēro cits uztura režīms medicīnisku apsvērumu dēļ. SVI atzina to par netiešās diskriminācijas gadījumu, jo šķietami neitrāla prakse negatīvi ietekmēja musulmaņus

Lietā *Marschall* (Nr. C–409/95) EST norādīja uz to, kas var tikt uzskatīts par likumīgu mērķi, kādēļ atšķirības esamība nav uzskatāma par netiešo diskrimināciju. Šajā lietā uzņēmuma nolikums paredzēja, ka darbinieku pieņemšanas gaitā vienlīdzīgi kvalificētām sievietēm jādod priekšroka. EST nosprieda, ka šāds noteikums ir proporcionāls likumīgā mērķa – nevienlīdzības likvidēšanas sasniegšanai, ja vien „katrā individuālajā gadījumā tiem kandidātiem vīriešiem, kuru kvalifikācija ir tāda pati kā kandidātēm sievietēm, garantē, ka tiks veikts objektīvs viņu kandidatūru novērtējums, ņemot vērā visus kritērijus attiecībā uz kandidātu personību, un kandidātēm sievietēm piešķirtās priekšrocības netiks ievērotas, ja viens vai vairāki no šiem kritērijiem liks izšķirties par labu kandidātam vīrietim".

Kompensācija diskriminācijas gadījumā

Kompensācija, ko darbinieki var prasīt diskriminācijas gadījumā, ir mantiska atlīdzība par morālā kaitējuma nodarīšanu darbiniekam, kā arī prasība izbeigt diskriminējošo rīcību. Piemēram, izmaksāt nepamatoti atteikto prēmiju vai nosūtīt darbinieku uz apmācībām, kuras darbiniekam ir tikušas nepamatoti liegtas. AT norādīja: „Diskriminācija ir būtisks cilvēka pamattiesību prettiesisks aizskārums, un morālais kaitējums ir šāda aizskāruma negatīvās sekas, kuru novēršanai vai mazināšanai pēc diskriminētās personas pieprasījuma arī tiek noteikta atlīdzība. Eiropas Savienības tiesa ir izcēlusi principu, ka diskriminācijas aizlieguma fakta konstatēšana pati par sevi ir pietiekams fakts, lai tā pārkāpējam iestātos pilna atbildība" (spriedums Nr. SKC–1702/2013).

Lai būtu pamats prasīt atlīdzību, darbiniekam nav jāpierāda diskrimināciju veikušās personas nodoms: **„Lai konstatētu personas aizskaršanu, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi kā aizskarošas"** (spriedums Nr. SKC– 2504/2013).

Par konkrēto kompensācijas apmēru lemj tiesa pēc saviem ieskatiem. „Tomēr, ja tiesas ieskatā pārkāpums ir noticis, tad prasība apmierināma un tiesai jālemj par morālā kaitējuma apmēru" (spriedums Nr. SKC– 2504/2013). Jāatzīmē gan, ka publiski pieejamajā tiesu praksē lietās, kurās diskriminācijas pārkāpums ir konstatēts, piespriestās kompensācijas apmērs ir samērā neliels. Piemēram, AT 2014. gadā publicētajā tiesu prakses apkopojumā morālā kaitējuma atlīdzināšanas lietās (diskriminācijas gadījumā darbiniekam tiek atlīdzināts tam nodarītais morālais kaitējums) visdāsnākā darbiniekam piespriestā atlīdzība par tam nodarīto morālo kaitējumu bija aptuveni 5000 eiro.

Secinājumi

Normatīvo aktu regulējums un aktuālā tiesu prakse sniedz darbiniekiem labas iespējas aizsargāt savas tiesības diskriminācijas gadījumā. Taču šī aizsardzība paredzēta tikai īstiem diskriminācijas gadījumiem. Diskriminācijas aizlieguma regulējums nevar tikt izmantots kā universāls pamats, ko darbinieks var izmantot, iebilstot pret jebkuru, viņaprāt, netaisnīgu darba devēja rīcību. Galvenais jautājums, par kuru būtu jādomā, vērtējot iespējamo diskrimināciju, – vai darba devējs attiecīgajā situācijā ir rīkojies vienlīdzīgi. Ja diskriminācija ir notikusi, darbiniekam ir pamats prasīt mantisku atlīdzību kā kompensāciju par tam nodarīto morālo kaitējumu. BJP

Materiāls tapis sadarbībā ar COBALT