

05.05.2022.

Invaliditāte un diskriminācija

Sandija Novicka
Zvērināta advokāte, COBALT partnere

COBALT



Finansē saskaņā ar Eiropas Komisijas programmu
"Tiesību, vienlīdzības un pilsonības programma 2014.-2020."

1

Normatīvais regulējums

COBALT

2

- ANO konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām
- Līgums par Eiropas Savienības darbību
- Latvijas Republikas Satversmes 91. pants
- Darba likuma 7., 9., 29., 32., 33., 34., 109. pants u.c.
- Administratīvā procesa likuma 6. pants
- Bērnu tiesību aizsardzības likuma 3. pants
- Kriminālprocesa likuma 8. pants
- u.c.



CŌBALT

3

ANO konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām

- Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums nostiprināti gan 3. pantā kā principi, gan 5. pantā kā tiesības.
- Tie ir arī interpretācijas rīki attiecībā uz visiem pārējiem Konvencijā paredzētajiem principiem un tiesībām. Tādi principi/tiesības kā vienlīdzība un nediskriminācija ir Konvencijā garantētās starptautiskās aizsardzības stūrakmens. Vienlīdzības veicināšana un diskriminācijas novēršana ir caurvijoši pienākumi, kas ir jāīsteno nekavējoties.
- Konvencijas 5. pants paredz autonomas tiesības neatkarīgi no citiem noteikumiem. Tas aizliedz *de iure* vai *de facto* diskrimināciju jebkurā valsts iestāžu reglamentētā un aizsargātā jomā.

CŌBALT

4

ES tiesību akti

- ES Pamattiesību hartas 21. pants: Aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija tīpašuma, izcelsmes, **invaliditātes**, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.
- Līgums par ES darbību 19. pants: Neskarot pārējos Līgumu noteikumus un nepārsniedzot pilnvaras, ko Savienībai piešķir Līgumi, Padome saskaņā ar tīpašu likumdošanas procedūru, saņēmusi Eiropas Parlamenta piekrišanu, ar vienprātīgu lēmumu var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, **invaliditātes**, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.
- ES Padomes Direktīva 2000/78/EK 1. pants: Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, **invaliditātes**, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

Latvijas tiesību akti

- Satversmes 91. pants: Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.
- Darba likuma 7. pants: Šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiesas vai netiesas 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.
- Fizisko personu — tiesiska darījuma dalībnieku — diskriminācijas aizlieguma likuma 2. pants: Aizliegta atšķirīga attieksme pret tiesiska darījuma dalībnieku dzimuma, vecuma, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, seksuālās orientācijas, **invaliditātes**, rases vai etniskās piederības dēļ attiecībā uz pieeju saimnieciskajai darbībai, pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu.

Invaliditātes definīcija, tvērums. Diskriminācijas izpausmes.



CŪBALT

7

Invaliditāte (definīcija, tvērums)

- Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem (*ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, 1. pants*).
- Jēdziens «invaliditāte» ir jāuzskata par tādu, kas ietver ierobežojumu, kas it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kad mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlaicīgi ar citiem (*Eiropas Savienības tiesas 2013. gada 11. aprīļa spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, 38. punkts*).
- Diskriminācijas aizlieguma tiesību izpratnē jēdzienam «invaliditāte» ir daudz plašāka izpratne nekā tā, kas šim jēdzienam parasti tiek piešķirta nacionālajās tiesībās, kas ir vērstas uz invalīdu sociālo aizsardzību.

CŪBALT

8

Diskrimināciju veidi

- **Tiešā diskriminācija** – atteikums pieņemt kādu darbā invaliditātes dēļ.
- **Netieša diskriminācija** – netiek nodrošināta iespēja piekļūt ēkai ratiņkrēslā vai attiecībā uz personu ar invaliditāti tiek pieņemti lēmumi, nekonsultējoties ar to.
- **Diskriminācija asociācijas dēļ** – mazāk labvēlīga attieksme pret personu, kura pati nav invalīds, ja mazāk labvēlīgas attieksmes iemesls ir fakts, ka šī persona rūpējas par personu ar invaliditāti (*EST 2008. gada 17. jūlija spriedums lietā C-303/06 Coleman*).
- **Multiplā diskriminācija** – vairāku diskriminācijas pazīmju esamība vienam indivīdam, kas vienlaikus kopumā rada daudz nelabvēlīgāku ietekmi nekā gadījumā, kad indivīdam ir tikai viena no diskriminācijas pazīmēm.

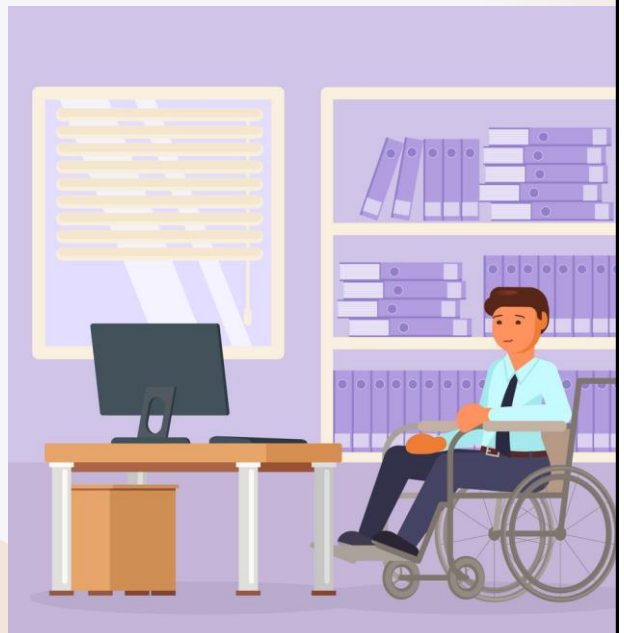
Diskriminācijas izpausmes

Rīgas pašvaldības uzņēmums “Rīgas nami” galīgajā instancē zaudējis tiesu Elgai Klēģerei. Tiesa likusi izmaksāt 1000 eiro morālā kaitējuma kompensāciju par diskrimināciju invaliditātes dēļ, kā arī nodrošināt Klēģeri ar darbu. Uzņēmums “Rīgas nami” pārskaitījis kompensāciju, taču tiesas noliktajā termiņā Elgu Klēģeri ar darbu nav nodrošinājis.



Tiesu prakse

CŌBALT



11

EST tiesu prakse - spriedums lietā C-303/06 Coleman (2008)

- Kolmena pie sava agrākā darba devēja strādāja par juridisko sekretāri. Viņai piedzima dēls, kurš cieš no elpas trūkuma lēkmēm, kā arī no iedzimtām hipertrofiskām izmaiņām balsenē un bronhos. Viņas dēla stāvoklis prasa īpašu kopšanu. Prasītāja pamata lietā sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi.
- Kolmena piekrita brīvprātīgai atlaišanai no darba, kas izbeidza viņas līgumu ar viņas agrāko darba devēju. Viņa iesniedza tiesā prasību, apgalvodama, ka viņa tika netieši atlaista no darba un tika pakļauta mazāk labvēlīgai attieksmei nekā pārējie darbinieki tādēļ, ka viņas aprūpē ir bērns invalīds. Viņa apgalvo, ka šī attieksme viņu piespieda izbeigt darba attiecības.
- Direktīva 2000/78 jāinterpretē tādējādi, ka tajos paredzētais aizskaršanas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kas pašas ir invalīdi. **Ja ir pierādīts, ka pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, vērstā nevēlamā uzvedība, kas ir aizskaršana, ir saistīta ar viņa bērna, kuram darba ņēmējs sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāti, šāda uzvedība ir pretrunā minētā aizskaršanas aizliegumam.**

CŌBALT

12

EST tiesu prakse – FOA (2014)

- K.Kaltoft strādāja par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītāju. Viņš bija "aptaukojies" Pasaules Veselības organizācijas sniegtās definīcijas izpratnē.
- Darbinieku samazināšanās dēļ, K. Kaltoft tika izvēlēts par darbinieku, kuru varētu atlaist. Sarunas laikā tika pieminēts aptaukošanās fakts. Tomēr ir domstarpības par to, kādā aspektā K. Kaltoft aptaukošanās fakts šīs sarunas laikā ir ticis pieminēts, kā arī par to, cik tāl K. Kaltoft aptaukošanās fakts ir bijis apstākļi, kurš noslēdzās ar viņa atlaišanu.
- Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir jāinterpretē tādējādi, ka **darba ņēmēja aptaukošanās ir "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē, ja šis stāvoklis rada ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Valsts tiesas ziņā ir izvērtēt, vai pamatlietā šie nosacījumi ir izpildīti.**



ECT spriedums *Tartu Vangla* (2021)

- Lieta C-795/19 attiecas uz cietuma darbinieku ar dzirdes traucējumiem, kurš tika atlaists no darba, pamatojoties uz Igaunijas noteikumiem, kas aizliedz nodarbināt personas, "kuru dzirdes ašums neatbilst minimālajam skaņas uztveres sliekšnim".
- Tiesa spriedumā atzina, ka **šāds absolūts regulējums, kas neparedzēja iespēju pārbaudīt, vai darbinieki var veikt savus pienākumus, un neņemot vērā saprātīgus pielāgojumus, bija diskriminācija invaliditātes dēļ, kas ir pretrunā ES tiesībām un jo īpaši pretrunā Direktīvai 2000/78 par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības jomā.**



Satversmes tiesas prakse

- Jautājumi par sociālo apdrošināšanu ietilpst Satversmes 109. panta tvērumā. Līdz ar to Satversmes tiesa izvērtēja apstrīdētā regulējuma atbilstību Satversmes 91. pantam kopsakarā ar Satversmes 109. pantu.

Pielietotā apstrīdēto normu satversmības pārbaudes metodika:

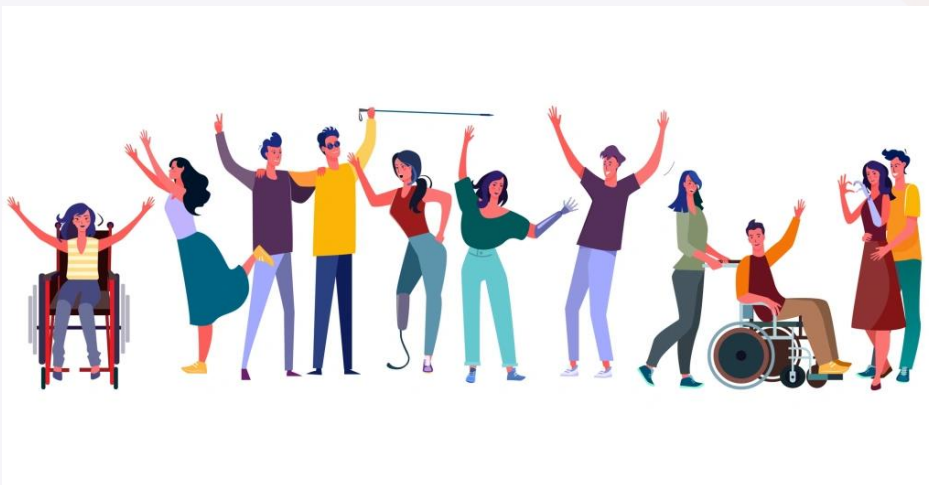
- vai personas ir salīdzināmas personu grupas;
- vai apstrīdētajā normā paredzētā attieksme ir atšķirīga;
- vai apstrīdētajā normā paredzētā atšķirīgā attieksme ir attaisnojama;
- Vai atšķirīgās attieksmes atbilstība ir īpašā pasākuma mērķim (sevišķos gadījumos, piemēram, sociālā apdrošināšana).

Satversmes tiesa 2020. gada 10. jūlija spriedums lietā Nr. 2019-36-01

CŌBALT

15

Nākotnes perspektīvas



CŌBALT

16

Eiropas Pieklūstamības direktīva (Direktīva 2019/882)

Līdz **2022.gada 28.jūnijam** visām Eiropas Savienības dalībvalstīm direktīvas prasības ir jāpārņem nacionālajos tiesību aktos. Produktu ražotāji un pakalpojumu sniedzēji direktīvu sāks piemērot no **2025.gada 28.jūnija** (ar atsevišķiem izņēmumiem).

Eiropas Savienības iekšējā tirgū noteiktās jomās varēs izplatīt un sniegt tikai pieklūstamus produktus un pakalpojumus (t.i., lietojami vairāk kā ar vienu sensoro kanālu):

- universāldatori (*datori, planšetes, viedtālruni*) un to operētājsistēmas;
- pašapkalpošanās termināļi (*bankomāti, biļešu automāti, rindas kārtas numuriņu automāti u.c.*);
- e-grāmatas un to e-lasītāji;
- banku pakalpojumi; e-komercija (t.i., iepirkšanās internetā);
- u.c.



Paldies!



Igaunija
Kawe Plaza, Pärnu mnt 15
10141 Tallinn
Tel +372 665 1888
tallinn@cobalt.legal

Latvija
Marijas iela 13 k-2
LV-1050 Rīga
Tel +371 6720 1800
riga@cobalt.legal

Lietuva
Livo 25
LT-09320 Vilnius
Tel +370 5250 0800
vilnius@cobalt.legal

www.cobalt.legal

