

Efektivitātes meklējumos: tiesiskās aizsardzības līdzekļi un sankcijas lietās par diskrimināciju dzimuma dēļ

Kaspars Rācenājs

jurists, darba tiesību konsultants

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

kaspars@lbas.lv ✉

29800530 📞

Brūņinieku 29/31, Rīga, Latvija 📍

www.arodbiedribas.lv 🌐

linkedin.com/in/KasparsRācenājs in

facebook.com/kaspars.racenajs f

instagram.com/kasparsracenajs 📷



Funded under the Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020 of the European Commission

1

Saturs

00

Ievads

01

Aizsardzības līdzekļi

02

Kompensācija

03

Sankcijas

Latvijas piemērs

2



levads

3

Direktīva 2006/54/EK Par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)

14.p.

Diskriminācijas
aizliegums

valsts un privātais sektors

darba iespējas

profesionālā apmācība

paaugstināšana amatā

darba apstākļi, t.sk. atlaišana

4

Direktīva 2006/54/EK

17.p.

Aizsardzības
līdzekļi

visām personām, kas uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc to attiecību izbeigšanās, kurās iespējams ir notikusi diskriminācija [..], ir pieejamas samierināšanas procedūras, tiesas procedūras gadījumos [..].

apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kam saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja/-as vārdā vai atbalstot to, ar viņa/-s atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildei.

Direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktus, kas attiecas uz termiņiem prasības celšanai attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu.

5

Direktīva 2006/54/EK

18.p.

Kompensācija

Dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi tādas diskriminācijas dzimuma dēļ un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu.

Šādu kompensāciju vai atlīdzību nevar ierobežot, iepriekš nosakot galīgo ierobežojumu, izņemot gadījumus, kad darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas nodarīts pretendentam/-ei diskriminācijas dēļ šīs direktīvas nozīmē, ir atteikums ņemt vērā viņa/-s darba pieteikumu.

6

Direktīva 2006/54/EK

25.p.

Sankcijas

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu.

Sankcijām, kas var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām.

7

Sal. sk. Direktīva 2004/113/EK ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu

8.p.

Tiesību aizsardzība

visām personām, kas uzskata sevi par cietušām ir pieejamas tiesas un/vai administratīvās procedūras;

reāla un efektīva kompensācija vai atlīdzība, lai tā būtu preventīva un samērīga ar radīto kaitējumu. Maksimālā apmēra iepriekšēja noteikšana nevar ierobežot šo kompensāciju vai atlīdzību. [..]

14.p.

Sankcijas

Sankcijām, kas var ietvert kompensācijas izmaksu cietušajam, jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām.

8

Sal. sk. Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju

17.p.

Sankcijām, kas ietver kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām.

Sankcijas

01

Aizsardzības līdzekļi

01

Aizsardzības līdzekļi
dalībvalstu ziņā

ES tiesībās attiecībā uz tiesībām, kuras piešķir ES, darbojas procesuālās autonomijas princips, kas nozīmē, ka:

“[...] ja attiecīgajā jautājumā nav Kopienu tiesiskā regulējuma, **katras dalībvalsts tiesību sistēmā ir jānosaka kompetentās tiesas un jāparedz sīki procesuāli noteikumi prasībām, kas paredzētas, lai nodrošinātu to tiesību aizsardzību**, kuras attiecīgajām personām ir noteiktas Kopienu tiesībās [...]”.*

*EST 23.04.2009 spriedums apvienotās lietas no C-378/07 līdz C-380/07 Kiriaki Angelidaki un citi pret Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis ([C-378/07](#)), Charikleia Giannoudi pret Dimos Geropotamou ([C-379/07](#)) un Georgios Karabousanos un Sofoklis Michopoulos pret Dimos Geropotamou ([C-380/07](#)), 173.punkts

11

01

Nosakot aizsardzības
līdzekļus jāievēro
līdzvērtības un
efektivitātes princips

“Procesuāli noteikumi prasībām, kas paredzētas, lai aizsargātu tiesības, kuras attiecīgajām personām ir noteiktas Savienības tiesībās, nedrīkst būt nelabvēlīgāki par noteikumiem, kas attiecas uz līdzīgām prasībām saskaņā ar valsts iekšējām tiesībām (**līdzvērtības princips**), ne arī padarīt par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi apgrūtināt to tiesību izmantošanu, kas piešķirtas ar Savienības tiesību sistēmu (**efektivitātes princips**).”*

*EST 26.09.2018 spriedums lietā C-180/17 X un Y pret Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie Raad van State, 35.punkts.

Šajā nozīmē skat. spriedumus, 05.06.2014, *Kone* u.c., [C-557/12](#), 25. punkts, kā arī 06.10.2015, *Tāršija*, [C-69/14](#), 27. punkts un tajā minētā judikatūra.

12

01

Līdzvērtības un
efektivitātes principa
ievērošana jāanalizē
kopumā

“Attiecībā uz efektivitātes principu ir jānorāda, ka katrs gadījums, kad rodas jautājums par to, vai valsts procesuālo tiesību norma nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtina Savienības tiesību piemērošanu, ir jāizvērtē, ņemot vērā šīs tiesību normas vietu visā procedūrā, kā arī šīs procedūras norisi un īpatnības dažādās valsts tiesu instancēs. Šajā perspektīvā vajadzības gadījumā it īpaši ir jāņem vērā tiesību uz aizstāvību aizsardzība, tiesiskās drošības princips un procesa efektīva norise”*

*EST 27.02.2020 spriedums apvienotajās lietās C-773/18 līdz C-775/18 Land Sachsen-Anhal.
Sal.sk. *EST 26.09.2018 spriedums lietā C-180/17 X un Y pret Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie Raad van State, 36.punkts.

01

Līdzvērtības un
efektivitātes principa
ievērošana nosakot
termiņu prasības celšanai

“Tiesiskās noteiktības interesēs tādu saprātīgu termiņu noteikšana, kuros iestājas noilgums, ir saderīga ar Savienības tiesībām.*

[..] ar nosacījumu, ka tādi paši termiņi tiek attiecināti uz līdzvērtīgām prasībām, kas celtas vienīgi uz valsts tiesību pamata (līdzvērtības princips), un ka attiecīgais noilguma termiņš nepadara attiecīgo Savienības tiesību īstenošanu praksē neiespējamu vai pārmērīgi sarežģītu (efektivitātes princips). ”**

* izņēmums piemēram, EST 01.12.1998 spriedums lietā Levez (C-326/96), 34. punkts, kurā nebija piemērojams valsts noilguma termiņš prasības celšanai, jo kavējums bija “attiecināms uz to, ka darba devējs tīši maldināja darbinieku par atalgojuma līmeni, ko saņēma pretējā dzimuma personas, kas veica līdzīgu darbu”.

**Generālvokāta Jevgenija Tančeva [Evgeni Tanchev] 28.03.2019 secinājumi, EST lietā Nr. C-171/18 Safeway Ltd pret Andrew Richard Newton, Safeway Pension Trustees Ltd 27.punkts.



01

Līdzvērtības un
efektivitātes principa
ievērošana nosakot
termiņu prasības celšanai

Augstākās tiesas Senāta 06.06.2018 spriedums lietā SKC-79/2018

darbiniece cēla prasību tiesā par diskriminējošu (nevienlīdzīgu) darba samaksu dzimuma dēļ, nokavējot Darba likuma 60.panta trešajā daļā noteikto triju mēnešu termiņu.

Darbiniece norādīja uz Darba likuma 31.pantā noteiktā divu gadu noilguma termiņa piemērošanu.

Senāts šo prasību noraidīja.

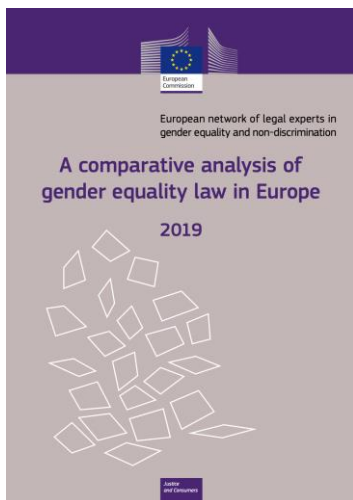
Salīdzinājumam:

- ja darbiniecei nebūtu izmaksāta «parasta» darba samaksa noilgums ir 2 gadi;
- darbinieki pārsvarā prasību tiesā par darba samaksas piedziņu ceļ pēc darba attiecību izbeigšanās.

15

01

Aizsardzības līdzekļi
dalībvalstu ziņā



[A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019](https://www.equalitylaw.eu)

<https://www.equalitylaw.eu>

16

01

Aizsardzības līdzekļi
dalībvalstu ziņā

diskriminācijas
konstatēšana,
pārtraukšana

noteiktu tiesību
atjaunošana

ierobežojumi
publiskos
iepirkumos,
valsts atbalsta
liegšana

tiesība uzteikt
darba līgumu
nekavējoties un
prasīt atļaušanas
pabalstu

nemantiska
kaitējuma
atlīdzināšana

zaudējumu
atlīdzināšana

administratīvā vai
kriminālbildība

17

02

Kompensācija

18

02

Kompensācijas par
zaudējumu un
kaitējumu iedarbība

“dalībvalstīm jānodrošina, lai cietušais varētu saņemt *pilnīgu atlīdzību par nodarīto kaitējumu.**

Šai atlīdzībai ir jābūt atbilstošai nodarītajam kaitējumam.

Līdz ar to šai atlīdzināšanai nevar tikt noteikts maksimālais apmērs.”**

*Skat. EST 02.08.1993 spriedumu, Marshall (C-271/91, 26., 31. un 34. punkts), kā arī 17.12.2015 spriedumu Arjona Camacho (C-407/14, 33. un 37. punkts).

**Skat. EST 02.08.1993 spriedumu Marshall (C-271/91, 30., 32., 34. punkts).

02

Kompensācijas par
zaudējumu un
kaitējumu iedarbība

“dalībvalstīm ir jāraugās, lai Kopienų tiesību pārkāpumi tiktu sodīti, piemērojot tādus pašus materiālos un procesuālos nosacījumus kā tie, kas ir piemērojami pēc rakstura un nozīmes līdzīgiem valsts tiesību pārkāpumiem»*

«izvēlētajam pasākumam ir jābūt tādām, lai nodrošinātu reālu un efektīvu tiesas aizsardzību, un tādām, lai darba devēju reāli atturētu no nelikumīgas darbības, un katrā ziņā adekvātam salīdzinājumā ar nodarīto kaitējumu.»**

* EST 11.10.2007 spriedums lietā Paquay (C-460/06, 44. punkts un tajā minētā judikatūra, ** (49.punkts).



02

Kompensācija par
mantisku
zaudējumu

Darba likuma 29. pants

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.



02

Kompensācija par
mantisku
zaudējumu

[Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums, Civillikums](#)

Mantiskais zaudējums:

- katrs mantiski novērtējams pametums;
- ir arī zaudējums, kas saistīts ar zaudējuma samazināšanu vai likvidēšanu;
- aptver arī izmaksas, kas saistītas ar juridisko palīdzību;
- aprēķinot mantisko zaudējumu, ņem vērā arī neiegūto peļņu, ja cietušais spēj pierādīt, ka notikumu parastās attīstības gaitā peļņa tiktu gūta.



02

Kompensācijas par
mantisku zaudējumu
apmēra noteikšana

Mantiskā zaudējuma apmēra noteikšana:

- nosakot neiegūtās peļņas apmēru, ņem vērā vispārējos riskus un konkrētā gadījuma apstākļus, kas ietekmē neiegūtās peļņas varbūtību;
- ja nav iespējams noteikt precīzu zaudējuma apmēru, novērtē zaudējumu kopumā vai atsevišķas tā sastāvdaļas;
- novērtējot zaudējumu, saprātīgi ievēro vispārējo pieredzi un konkrētā gadījuma apstākļus;
- ja konstatē cietušā līdzatbildību, zaudējuma apmērs tiek attiecīgi samazināts;
- cietušajam nodarīto mantisko zaudējumu var atlīdzināt tādā veidā, ka nevis izmaksā zaudējuma atlīdzinājumu, bet atjauno faktisko stāvokli, kādā atradās cietušā manta pirms zaudējuma nodarīšanas.

23



02

Kompensācija par
nemantisku kaitējumu

Nemantisks kaitējums:

- fiziskās personas dzīvības, veselības, brīvības, goda un cieņas, personiskā vai ģimenes noslēpuma, citu nemantisko tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizskārums, kā rezultātā radušās nelabvēlīgas nemantiskās sekas
- Diskriminācijas gadījumā morālais kaitējums tiek prezumēts. Strīda gadījumā tiesas uzdevums ir noteikts kompensācijas apmēru.

24



02

Kompensācijas par nemantisku kaitējumu apmēra noteikšana

Nemantiska kaitējuma atlīdzinājuma noteikšana:

Jo īpaši jāvērtē:

- aizskarto tiesību un ar likumu aizsargāto interešu nozīmīgums;
- konkrētā aizskāruma smagums (cita starpā, fiziskie un psiholoģiskie ierobežojumi, iespējamais emocionālais kaitējums, kas saistīts ar nodarījuma ilgumu),
- rīcības tiesiskais un faktiskais pamatojums un motīvi,
- cietušā rīcība un līdzatbildība, kā arī citi konkrētajā gadījumā būtiskie apstākļi.



02

Kompensācijas par nemantisku kaitējumu apmēra noteikšana

Nemantiska kaitējuma atlīdzinājuma noteikšana:

Nemantisko kaitējumu var atlīdzināt, atjaunojot stāvokli, kāds pastāvēja pirms kaitējuma nodarīšanas, vai, ja tas nav vai nav pilnībā iespējams, vai nav adekvāti, — atvainojoties vai samaksājot atbilstīgu atlīdzību.

Ja izvērtējot konkrētā gadījuma apstākļus, konstatē, ka tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizskārums nav smags, nemantiskā kaitējuma patstāvīgs vai papildu atlīdzinājums var būt rakstveida vai publiska atvainošanās.



Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums

13.pants

Mantiskais zaudējums [...] parasti tiek atlīdzināts šādā apmērā:

- 1) ja aprēķinātā summa nepārsniedz 145 000 *euro*, — 100 procentu apmērā no šīs summas;
- 2) ja aprēķinātā summa pārsniedz 145 000 *euro*, bet nepārsniedz 1 450 000 *euro*, — 145 000 *euro* plus 50 līdz 100 procentu apmērā no summas, kas pārsniedz 145 000 *euro*;
- 3) ja aprēķinātā summa pārsniedz 1 450 000 *euro*, atbilstīgs atlīdzinājums var būt mazāks par 50 procentiem no šīs summas.

02

Kompensācijas robežas?

Nemantiskā kaitējuma atlīdzību nosaka līdz 7000 *euro* apmērā. Ja nodarīts smags nemantiskais kaitējums, atlīdzību var noteikt līdz 10 000 *euro* apmērā, bet, ja nodarīts kaitējums dzīvībai vai sevišķi smags kaitējums veselībai, maksimālais atlīdzības apmērs var būt līdz 30 000 *euro*.

03

Sankcijas

03

Sankcijas

efektīvas

preventīvas

samērīgas

**var ietvert kompensācijas maksājumu
upurim**

29

03

Sankcijas

**«Sankcijai attiecībā uz diskriminācijas
veicēju ir jābūt reālai preventīvai
iedarbībai.»**

EST 10.04.1984 spriedums, von Colson un
Kamann (14/83, 23. punkts).

p.s. Šo spriedumu un tam sekojošo judikatūru
Savienības likumdevējs ir ņēmis vērā jaunajās
direktīvās, kas pieņemtas vienlīdzīgas attieksmes
jomā.

30

«Sankcijas nevar būt tīri simboliskas un tām ir jāatbilst pārkāpumu smagumam, vienlaikus ievērojot samērīguma principu. Sankcijām var būt arī sodīšanas funkcija.»

03

Sankcijas

Ģenerāladvokāta Henrika Saugmandsgora Ēes
[Henrik Saugmandsgaard Øe] 14.05.2020
secinājumi lietā C-30/19
Diskrimineringsombudsmannen pret Braathens
Regional Aviation AB 60.punkts.

31

03

dažādās sankcijas

Tiesībsarga
pārbaudes lieta

administratīvā
naudas sods

kriminālatbildība
naudas sods

kriminālatbildība
piespiedu darbs

kriminālatbildība
brīvības
atņemšana

32

03

Sankcijas

Krimināllikuma 149.¹ pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana

Par diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ vai par cita veida diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu, ja ar to radīts būtisks kaitējums vai ja tā saistīta ar vardarbību vai draudiem, vai ja to izdarījusi personu grupa vai valsts amatpersona, vai uzņēmuma (uzņēmējiesabiedrības) vai organizācijas atbildīgs darbinieks, vai ja tā izdarīta, izmantojot automatizētu datu apstrādes sistēmu,

— soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz vienam gadam vai ar īslaicīgu brīvības atņemšanu, vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu.

Krimināllikuma 150.pants. Sociālā naida un nesaticības izraisīšana

Par darbību, kas vērsta uz naida vai nesaticības izraisīšanu atkarībā no personas dzimuma, vecuma, invaliditātes vai jebkuru citu pazīmju dēļ, ja ar to radīts būtisks kaitējums, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku [..] līdz četriem gadiem vai ar īslaicīgu brīvības atņemšanu, vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu.

03


Sankcijas


Darba likuma 161. pants


Par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu darba tiesisko attiecību jomā piemēro bridinājumu vai naudas sodu darba devējam


- fiziskajai personai — no divdesmit astoņām līdz septiņdesmit naudas soda vienībām (140-350 euro)


- juridiskajai personai — no septiņdesmit līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām (350-700 euro)


kaspars@lbas.lv 

29800530 

Bruņinieku 29/31, Rīga, Latvija 

www.arodbiedribas.lv 

linkedin.com/in/Kaspars Rācenājs 

facebook.com/kaspars.racenajs 

instagram.com/kasparsracenajs 