

## Tiesu izspēles kāzuss

[A] Kāzusā minētie fakti, personas un notikumi ir izdomāti. Jebkāda apstākļu vai notikumu sakritība uzskatāma par nejaušu. Lai arī kāzusa darbība noris reālā laikā, šis apstāklis nekādā mērā nenozīmē, ka kāzusa pamatā likti reāli notikumi.

[B] Kāzuss ir balstīts uz Latvijā spēkā esošajām tiesību normām 2020.gada 25.februārī. Ja līdz izspēles finālam kādā kāzusā aplūkotā tiesību nozarē mainās normatīvais regulējums, tajā skaitā tiesību normas zaudē spēku vai tiek grozītas, tiek pieņemts vai stājas spēkā jauns normatīvais akts vai akti, šie grozījumi izspēļu dalībniekiem nav jāņem vērā. Ja pēc izspēļu sākuma nacionāla vai starptautiska tiesa vai tām pielīdzināma institūcija, tajā skaitā Satversmes tiesa, Eiropas Savienības Tiesa, Eiropas Cilvēktiesību tiesa, ANO Cilvēktiesību komiteja vai citu valstu konstitucionālās, augstākās vai citas tiesas pieņem autoritatīvu skaidrojumu kādai tiesību problēmai, izspēļu dalībnieki var izmantot tajā ietvertos argumentus.

[C] Kāzusā aprakstītie viedokļi skaidro un raksturo pieteikuma iesniedzēja un valdības pozīciju. Izspēļu dalībnieku juridiskajai analīzei nav pilnībā jāsakrīt ar kāzusā aprakstītajiem pušu viedokļiem. Izspēļu dalībniekiem ir jāievēro prasījuma robežas, savukārt argumentācijas izvēlē viņi nav ierobežoti.

## II

[1] Skaidrīte Taisnīgā jau vairāk nekā sešus gadus ir strādājusi SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” jurista amatā, ikdienā veicot dažādus uzdevumus, kas saistīti ar līgumu un tiesvedības dokumentu sagatavošanu civillietās. 2018.gada 6.martā Skaidrīte, lasot jaunākās nozares ziņas žurnālā “Jurista Vārds”, uzzināja, ka viņas darba vieta ir izsludinājusi vecākā jurista vakanci, kas Skaidrītei būtu paaugstinājums. Jautāts par sludinājumu, Skaidrītes tiešais priekšnieks Pēteris Bargais apstiprināja, ka konkurss ir izsludināts un arī Skaidrīte tam var pieteikties, taču uzreiz arī brīdināja, ka konkurence būs liela, jo jaunajai vakancei būs daudz plašāka profesionālā brīvība un arī būtiski lielāks atalgojums. Skaidrīti gan šāds brīdinājums nebiedēja, ņemot vērā, ka Skaidrīte ir ne vien viena no uzņēmuma ilgstošākajām darbiniecēm, bet arī Skaidrītes rezultatīvie rādītāji pastāvīgi pārsniedz biroja vidējo līmeni. Tomēr, neraugoties uz to, Skaidrīte sava darba laikā ir redzējusi, ka pēdējo divu gadu laikā jau 3 kolēģi vīrieši bez konkursa ir saņēmuši paaugstinājumus darbā, lai gan nostrādājuši SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” ne vairāk kā trīs gadus.

[2] Pēdējā gada laikā Skaidrīte ir saskārusies ar sarežģījumiem privātajā dzīvē, jo Skaidrītes dēls cieš no būtiskām mācību grūtībām. Pēc bērna ģimenes ārsta aicinājuma Skaidrīte ir uzsākusi procedūru Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijā (VDEĀK), lai bērnam tiktu atzīta invaliditāte. Tā kā regulāri ir nepieciešams apmeklēt dažādus ārstus un speciālistus, Skaidrītei ir nācies vairākkārt kavēt darbu un “ņemt slimības lapas”. Lai gan līdz šim darba devējs ir bijis pretimnākošs un ir meklēti risinājumi, piemēram, pielāgojot Skaidrītes darba laiku, tomēr pēdējā laikā priekšnieks paudis bažas, ka, ja tā turpināsies vēl 2 mēnešus, var nākties izvērtēt, kā šī situācija ietekmē Skaidrītes spēju veikt darba pienākumus. Skaidrīte iepriekš no kolēģes Zaigas Zariņas birojā ir dzirdējusi baumas, ka priekšnieks Pēteris Bargais citam kolēģim sūdzējies, ka ar vīriešiem strādāt noteikti ir vieglāk nekā ar sievietēm.

[3] Skaidrītes draudzene personālvadības nodaļā arī zināja teikt, ka Pētera Bargā draugs Māris Talantīgais no konkurējošā advokātu biroja “Kalniņš, Bērziņš un Liepiņš” esot motivēts pāriet uz SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” un vēlas saņemt augstāku algu kā līdz šim. Viņš esot augsti kvalificēts jurists darba tiesību un cilvēktiesību jautājumos, kas gluži nav bijusi SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” stiprā puse līdz šim, un, iespējams, varētu pārvilināt līdz klientus no līdzšinējās darba vietas. Neskatoties uz minēto, Skaidrīte iesniedza savu pieteikumu vecākā jurista vakancei un veiksmīgi tika uzaicināta uz otro kārtu - testu. Pēc veiksmīgas testa izpildes Skaidrīte tika uzaicināta uz noslēdzošo kārtu - interviju, uz kuru tika aicināti 2 veiksmīgākie kandidāti: Skaidrīte un Māris Talantīgais. Atlases komisijā bija iekļauti trīs darbinieki - Pēteris Bargais, Andris Ziņkārīgais un Velta Vidiņa.

[4] Neilgi pēc intervijas Skaidrīte biroja virtuvē sastapa Andri Ziņkārīgo, kas paaugstinājās gan par Skaidrītes darba gaitām, gan arī cita starpā uzdeva jautājumu, kā sokas Skaidrītes dēlam un vai aktīvā terapija ir nesusi kādas sekmes. Sarunas gaitā Skaidrīte apliecināja, ka “lietas iet uz labo pusi”, taču aizgājusi mājās saprata, ka jūtas aizskarta par to, ka šis jautājums vispār ir ticis uzdots. Pāris dienas vēlāk Skaidrīte uzzināja, ka konkursā uzvarējis Māris Talantīgais. Aptaujājusi kolēģus, Skaidrīte atklāja, ka atšķirībā no Skaidrītes maģistra grāda tiesību zinātnēs, Māris Talantīgais maģistra līmeņa studijas vēl nav pabeidzis.

[5] Tā kā radusies situācija Skaidrītei likās netaisnīga, Skaidrīte nolēma vērsties Tiesībsarga birojā, lai saņemtu mutvārdu konsultāciju. Saņemot pamudinājumu izmantot savas tiesības, 2018.gada 1.jūnijā Skaidrīte saskaņā ar Darba likuma 7.pantu, 29.panta pirmo un astoto daļu vērsās Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā ar prasības pieteikumu pret SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi”. Pieteikumā Skaidrīte norādīja, ka tikusi prettiesiski diskriminēta dzimuma dēļ, kā arī sava bērna veselības stāvokļa dēļ, kā arī lūdza piespriest morālā kaitējuma atlīdzību 3000 EUR apmērā.

[6] Pēc tiesvedības ierosināšanas SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” iesniedza paskaidrojumus tiesā. Paskaidrojumos SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” norādīja, ka uzvarējušais kandidāts Māris Talantīgais ir ticis izraudzīts, pamatojoties uz vairākiem kritērijiem, un, nenoliedzami, pienesuma dēļ, ko sniedz speciālista pārvilināšana no konkurenta. Tāpat arī tika vērtēta viņa līdzšinējā profesionālā pieredze cilvēktiesību un darba tiesību jomā, kā arī nenoliedzami viņa augstais komunikācijas prasmju novērtējums. SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” noliedza, ka Skaidrīte Taisnīgā būtu diskriminēta dzimuma dēļ, jo intervijas kritēriji ir bijuši vienlīdzīgi visiem kandidātiem. Lai gan Skaidrīte Taisnīgā ir saņēmusi augstāku rezultātu izglītības jomā un tās kopējā darba pieredze ir bijusi ilgāka, tomēr Skaidrīte ir saņēmusi mazāku vērtējumu sadaļās “atsauksmes/rekomendācijas no iepriekšējā darba devēja” un “plānošana/organizācija”. Turklāt sludinājumā arī bija norādīts, ka “priekšroka tiks dota kandidātiem, kuriem būs iespēja ceļot (doties komandējumos) darba vajadzībām / veikt darbu arī ārpus noteiktā darba laika / veikt darbu arī nedēļas atpūtas dienās (svētku dienās)”. Nenoliedzami Skaidrītes Taisnīgās līdzšinējā darba vēsture norāda uz zināmām grūtībām būt vienmēr pieejamai, ko apliecina arī darba vietā izmantotās aplikācijas “DeskTime” darba laika uzskaites sistēmas dati. Proti, no šiem datiem redzams, ka Skaidrīte nepielāgojas uzņēmuma darba laikam, kā arī regulāri apmeklē “neproduktīvas” poliklīniku mājaslapas un sociālos tīklus. Darbinieku darba līgumā ir atrunāta “DeskTime” aplikācijas izmantošana darbinieku produktivitātes analīzei, kas var tikt izmantota kā kritērijs, veicot darbinieku ikgadējo novērtēšanu. Darba devējs nevarēja neņemt vērā sev pieejamo informāciju

par līdzšinējo darba izpildi, savukārt rekomendācijas no iepriekšējiem darba devējiem, kas saņemtas par Māri Talantīgo, ir bijušas tikai un vienīgi pozitīvas. Savukārt testa rezultāti pēc pirmās kārtas abiem kandidātiem ir bijuši līdzvērtīgi. SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" norādīja, ka Skaidrīte Taisnīgā nav iesniegusi kādus konkrētus pierādījumus saviem apgalvojumiem par diskrimināciju darba vietā. Un, lai gan Andris Ziņkārīgais nenoliedz, ka patiešām ir sarunājies ar Skaidrīti arī par viņas privātās dzīves jautājumiem, tas ir noticis ārpus darba intervijas un nav ietekmējis tās rezultātu.

[7] 2018.gada 16.oktobrī Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa pieņēma spriedumu lietā, noraidot pieteicējas sūdzību. Tiesa norādīja, ka personāla atlasē ir tikuši izmantoti vienādi kritēriji visiem intervētajiem, intervijā nav uzdoti neatļauti jautājumi un arī izvirzītās prasības ir pamatotas amata pienākumiem, kas prasa nepieciešamību pastāvīgi būt pieejamam darbam ar klientiem un kas konkrētajā dzīves posmā ir bijis sarežģīti pieteicējai. Tiesa arī norādīja, ka atbildētājs ir iesniedzis virkni pierādījumu, lai pierādītu, ka nav pieļāvis atšķirīgu attieksmi, balstoties uz kādu aizliegtu pamatu.

[8] Par tiesas spriedumu pieteicēja iesniedza apelācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā, norādot, ka tiesa nav pietiekami izvērtējusi apstākli, ka pieteicēja līdz šim veiksmīgi pildījusi savus darba pienākumus, regulāri strādājot arī ārpus oficiālā darba laika. Darba intervijas laikā pieteicējai nav uzdoti jautājumi par tās papildu pieejamību. Attiecīgi viņai nav dota iespēja paskaidrot, kā turpmāk tiks risināti jautājumi par bērna pieskatīšanu un atbalstīšanu, un būtiskais algas pieaugums nenoliedzami ļautu organizēt šos jautājumus arī ar aukļu un asistentu palīdzību. Kopumā šādu nepamatotu prasību norādīšana liecina par pieteicējas diskrimināciju tās bērna veselības stāvokļa dēļ. Tiesa arī vispār nav pievērsusi uzmanību apstāklim, ka gandrīz 90% SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" darbinieku ir vīrieši, lielākoties bez ģimenēm, kas noteikti ir ietekmējis arī darbinieku atlases komisiju, veicinot diskriminējošu attieksmi uz dzimuma pamata. Papildus tam pieteicēja lūdza pieaicināt liecinieci Zaigu Zariņu, kas var apstiprināt informāciju par Pētera Bargā iepriekš paustajiem uzskatiem, kas apliecina sistēmisku dzimumu stereotipos balstītu attieksmi darba vietā. Turklāt darba līgumā nav atrunāts, ka "DeskTime" aplikācijas datus ir atļauts izmantot citiem mērķiem, kā vien darba laika uzskaitē, nevis ar konkrēto pienākumi izpildi nesaistītiem mērķiem, tostarp, konkursa pretendentu novērtēšanai un iesniegšanai kā pierādījumiem tiesā, līdz ar to šie pierādījumi nevarēja tikt atzīti par pieļaujamiem tiesvedībā.

Neraugoties uz pieteicējas apelācijas sūdzību, ar 2019.gada 25.jūlija spriedumu Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija atstāja pirmās instances tiesas spriedumu negrozītu. Tiesa uzsvēra, ka pieteicējas norādītie apstākļi nenorāda uz diskrimināciju. Saskaņā ar statistikas datiem Latvijā ir viens no augstākajiem sieviešu īpatsvaram vadošos amatos, tādējādi uzskatāms, ka diskriminācija dzimuma dēļ Latvijā faktiski neeksistē. Nenoliedzami katrā darba intervijā ir iespējama zināma subjektivitāte un darba devējs vienmēr jau esošo darbinieku pazīst labāk. Nerodas šaubas, ka otrs kandidāts ir bijis līdzvērtīgs, ko apliecina arī apelācijas tiesvedības laikā atbildētāja uzaicinātā liecinieka - Māra Talantīga - iepriekšējā darba devēja Kārļa Kalniņa sniegtā liecība tiesvedībā. Tiesa uzsvēra, ka neredz problēmu izmantot iesniegtos datus no "DeskTime" aplikācijas atbildētāja tiesisko interešu aizsardzībai, taču, ja pieteicēja uzskata, ka tiek veikta nepamatota datu apstrāde, tai ir tiesības vērsties Datu valsts inspekcijā ar sūdzību. Tāpat tiesa spriedumā atgādināja, ka iepriekš pieteicējas izteiktais lūgums pieaicināt liecinieci lietā tika noraidīts, jo agrāki notikumi un baumas neietekmēja

darba konkursa norisi un apelācijas instances tiesā jauni pierādījumi ir iesniedzami tikai izņēmuma gadījumos, ko pieteicēja pienācīgi nav pamatojusi.

Ar Augstākās tiesas (Senāta) Civillietu departamenta 2020.gada 3.janvāra Rīcības sēdes lēmumu tika pieņemts lēmums atteikt pieņemt kasācijas sūdzību, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 464.<sup>1</sup>panta otrās daļas 2.punktu. Tiesa norādīja, ka, izvērtējot kasācijas sūdzībā minētos argumentus, nav acīmredzama pamata uzskatīt, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais lietas iznākums ir nepareizs un ka izskatāmajai lietai ir būtiska nozīme vienotas tiesu prakses nodrošināšanā vai tiesību tālākveidošanā.

[9] Pieteicēja 2020.gada 20.februārī vērsās Eiropas Cilvēktiesību tiesā ar pieteikumu, norādot uz Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk – Konvencija) 6. un 8. kopsakarā ar 14.panta pārkāpumu. Pieteicēja norādīja uz trūkumiem tiesas procesa norisē, jo tiesa nav vērtējusi būtiskus apstākļus, kas norādīja uz pieteicējas diskrimināciju tās dzimuma un bērna veselības stāvokļa dēļ, tiesa sniegusi tikai vispārīgus vērtējumus, paužot viedokli, ka darba devējs izvirzījis tikai pamatotas prasības. Turklāt nacionālā tiesa kā pierādījumus ir izmantojusi datus no “DeskTime” aplikācijas, nevērtējot to, ka šāda iejaukšanās personas privātajā dzīvē ir pārkāpusi Konvencijas 8.pantā paredzētās tiesības uz privāto dzīvi. Pieteicēja nevarēja nojaust, ka šie dati varētu tikt izmantoti darba līgumā nesaistītiem mērķiem - kā pierādījumi tiesā un lai pamatotu Pieteicējas neapstiprināšanu vecākā jurista amatā. Tiesa nav pēc būtības izvērtējusi konkursā izvirzīto prasību nepieciešamību darba pienākumu izpildei, un līdz ar to konkrētajā situācijā Latvijas Republika pieteicējas tiesību uz taisnīgu tiesu izmantošanā ir pieļāvusi diskriminējošu attieksmi pret pieteicēju. Turklāt apgabaltiesa noraidīja lūgumu nopratināt liecinieci lietā, lai gan tika nopratināts atbildētāja liecinieks, par ko pieteicēja sūdzējās arī kasācijas sūdzībā. Šis pārkāpums ir radījis arī pieteicējas Konvencijas 8. un 14.pantā noteikto tiesību pārkāpumu, jo Latvijas valsts nav pilnvērtīgi nodrošinājusi pieteicējas, kas konkrētajā situācijā cieta no diskriminācijas, tiesību darba tirgū aizsardzību. Vēršanās Eiropas Cilvēktiesību tiesā konkrētajā situācijā ir principiāli nozīmīgs jautājums, lai izmainītu Latvijas sabiedrībā valdošo uzskatu, ka dzimumu diskriminācija Latvijā nepastāv.

[10] Savā atbildes rakstā valdība uzsvēra, ka nacionālā tiesa ir pilnvērtīgi izvērtējusi lietas faktus, lai nonāktu pie secinājuma, ka nav notikusi diskriminācija un Latvija ir radījusi personai pilnvērtīgu tiesību aizsardzības mehānismu savu tiesību aizsardzībai. Personas atļaišana pati par sevi nerada Konvencijas 8.panta aizskārumu. Personas aizsardzību no diskriminācijas dzimuma un invaliditātes dēļ Latvijā nodrošina Satversme, Eiropas Savienības tiesību akti, Darba likums, kā arī Latvijas ratificētā ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām un ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu. Savukārt, vērtējot tiesvedību, jāuzsver, ka pierādījumu izvērtēšana un pieļaujāmība ir primāri nacionālo tiesu kompetences jautājums, un konkrētajā situācijā tiesas secinājumu pārvērtēšanu varētu uzskatīt par iejaukšanos nacionālo tiesu tiesas spriešanas funkciju izpildē. Ievērojot minēto, valdība lūdz atzīt pieteicējas sūdzību par nepieņemamu saskaņā ar Konvencijas 35.panta 3.punkta b) apakšpunktu, jo sūdzības iesniedzēja faktiski nav cietusi būtisku kaitējumu.