

LATVIJAS
CILVĒKTIESĪBU
CENTRS



LATVIAN
CENTRE FOR HUMAN
RIGHTS

Statistikas datu izmantošana diskriminācijas gadījumu pierādīšanai

**Salīdzinošās judikatūras
analīzes veikšana starp dažādām
Eiropas Savienības dalībvalstīm**

Asoc.prof., Dr.iur. Kristīne Dupate

Rīga
2014



LATVIJAS
CILVĒKTIESĪBU
CENTRS



LATVIAN
CENTRE FOR HUMAN
RIGHTS

Projekts tiek finansēts ar Eiropas Savienības PROGRESS programmas atbalstu.

Pārskats ir publicēts projekta „Dažādi cilvēki, atšķirīga pieredze, viena Latvija” Nr.JUST/2012/PROG/AG/AD/3730 ietvaros. Par publikācijas saturu atbild biedrība „Latvijas Cilvēktiesību centrs”, un tajā nav atspoguļots Eiropas Komisijas viedoklis.

Vāka noformējums un makets: SIA „MicroDot”

© Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2014

Alberta iela 13, 7. stāvs, Rīga, LV-1010, Latvija
Tālrunis (+371) 67039290
Fakss (+371) 67039291
www.cilvektiesibas.org.lv

KOPSAVILKUMS

Pētījuma mērķis ir apzināt pašreizējo tiesisko regulējumu un tā piemērošanu praksē attiecībā uz statistikas datu izmantošanu diskriminācijas pierādīšanai.

Pētījums aptver starptautiskās, Eiropas Savienības un nacionālās tiesības, t.sk., tiesību doktrīnu, un attiecīgo tiesu praksi.

Kā starptautiskais tiesību avots tiek analizēts tikai Eiropas reģionālais dokuments – Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, jo tas ir vienīgais Latvijai saistošais starptautisko tiesību dokuments, kura ievērošanas nodrošināšanai vienlaicīgi interpretācijai ir iedibināta starptautiskās justīcijas iestāde – Eiropas Cilvēktiesību tiesa. Attiecīgi starptautiskajā līmenī vienīgais avots, kurā atrodamas norādes uz statistikas datu izmantošanu tiesvedībā ir Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūra. Nacionālā līmenī pamatā tiek analizēti Latvijas tiesu spriedumi no statistikas datu kā pierādīšanas līdzekļa izmantošanas skatu punkta. Citu valstu tiesu prakse un tiesību doktrīna tiek izmantota minimāli, jo būtībā, to salīdzinot ar starptautiskā un Eiropas Savienības līmeņa tiesu praksi, pētījuma gaitā arī ir secināts, ka tā lielā mērā atspoguļo starptautiskā līmeņa tiesu izstrādātās doktrīnas par statistiku kā pierādīšanas līdzekli.

Pētījuma pirmā daļa ir veltīta diskriminācijas jēdziena satura analīzei. Tas ir nepieciešams, lai identificētu un izprastu diskriminācijas aizlieguma principa elementus, kuri ir cieši saistīti ar statistikas datu izmantošanu diskriminācijas pierādīšanai. Pirmajā daļā tiek apskatīti arī dažādi diskriminācijas veidi, jo statistikas datu izmantošana kā pierādījuma piemērojamība un nozīme var būt atšķirīga atkarībā no diskriminācijas veida.

Pētījuma otrajā daļā tiek analizēts Eiropas Savienības tiesiskais regulējums saistībā ar statistikas datu izmantošanu diskriminācijas pierādīšanai. Šajā nodaļā tiek apskatīts gan tiesību normu regulējums un attiecīgi to uzliktie pienākumi Dalībvalstīm saistībā ar statistikas datu izmantošanu, gan arī Eiropas Savienības tiesas judikatūra, kas jau sniedz konkrētus principus, kā statistikas dati ir izmantojami diskriminācijas lietās.

Pētījuma trešā daļa analizē statistikas datu izmantošanu Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūrā.

Ceturrtā daļa vērtē statistikas datu izmantošanu diskriminācijas lietās nacionālajā līmenī. Pamatā tiek analizēti Latvijas tiesu nolēmumi un to atbilstība no starptautiskajām un Eiropas Savienības tiesībām izrietošajai tiesību doktrīnai. Tāpat tiek analizēta arī citu valstu tiesu prakse un tiesību doktrīna ciktāl tas ir noderīgi Latvijas tiesību sistēmai.

Pētījuma rezultātā ir izdarīti vairāki vispārīgi un arī konkrēti secinājumi.

Galvenais secinājums ir tāds, ka statistikas dati diskriminācijas pierādīšanai ir būtiski vairākos līmeņos, gan vispārējā nacionālā līmeņa statistika, gan arī statistika vienas institūcijas/uzņēmuma ietvaros. Nacionālā līmeņa statistika ir būtiska, lai pierādītu diskrimināciju, kura izriet gan no institucionālās diskriminācijas, gan normatīvā regulējuma, bet lokāla rakstura, piemēram, viena uzņēmuma statistika ir svarīga, lai pierādītu diskrimināciju, kas izriet no iekšējā normatīvā regulējuma vai uzņēmuma prakses.

Statistikas dati ir būtisks līdzeklis institucionālās diskriminācijas konstatēšanai, taču, tā kā institucionālā diskriminācija parasti ir tāda, ko neidentificē tiesību normas, tad attiecīgie statistikas dati atspoguļoš valsts pienākumu rīkoties, pamatā nodrošinot detalizētāku tiesisko regulējumu, lai minēto diskrimināciju novērstu.

Lai efektīvi realizētu diskriminācijas aizlieguma principu visos valsts varas atzaros, statistikas datu izmantošana ir absolūti nepieciešama. Tomēr šī pienākuma izpildi apgrūtina fakts, ka bieži vien statistikas datu trūkst. Statistikas dati var būt nepieejami objektīvu apstākļu dēļ, konkrēti saistībā ar citu pamattiesību nodrošināšanu, piemēram, tiesību uz privāto un ģimenes dzīvi aizsardzību vai personas datu aizsardzību, taču tie var būt nepieejami arī tamdēļ, ka netiek vākti.

Lai efektīvi novērstu diskrimināciju, ir nepieciešams konstatēt gan kādu iemeslu (pažīmes) dēļ persona/personu grupa tiek nostādīta mazāk labvēlīgā situācijā, gan kurā jomā tas notiek. Lai šo uzdevumu veiktu būtu nepieciešama esošo statistikas datu padziļināta analīze tieši no diskriminācijas aizlieguma viedokļa, kā arī, ļoti iespējams, jaunu statistikas datu vākšana – gan attiecībā uz personu grupām un jomām, lai konstatētu diskrimināciju, gan formālā likuma izpratnē, gan arī pēc būtības.

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ

Целью исследования является определение и применение на практике нынешней правовой основы в связи с использованием статистических данных для доказательства дискриминации. Исследование охватывает международное право, право Европейского Союза и национальное право, в том числе, правовую доктрину и соответствующую правовую практику.

В качестве международного правового источника анализируется только один Европейский региональный документ – Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, так как данный документ является единственным юридически обязательным международным правовым документом для Латвии, для обеспечения соблюдения и интерпретации которого создано международное судебное учреждение – Европейский суд по правам человека. Соответственно, единственный источник на международном уровне, в котором можно найти ссылки на использование статистических данных в судопроизводстве, является юдикатура Европейского суда по правам человека. На национальном уровне, в основном, анализируются решения латвийских судов с точки зрения использования статистических данных в виде средства доказательства. Судебная практика и правовые доктрины других стран используются минимально, так как, сравнивая по существу международную судебную практику и судебную практику Европейского Союза, в ходе исследования был также сделан вывод, что она, по большому счету, отражает разработанные судебные доктрины международного уровня касательно статистики как средства доказательства.

Первая часть исследования посвящена анализу содержания понятия дискриминации. Это необходимо для того, чтобы идентифицировать и понять элементы принципа запрета дискриминации, которые тесно связаны с использованием статистических данных для доказательства дискриминации. Также в первой части рассматриваются различные виды дискриминации, так как использование статистических данных в качестве применения и значения доказательства может различаться в зависимости от вида дискриминации.

Во второй части исследования анализируется правовое регулирование, связанное с использованием статистических данных для доказательства дискриминации. В данной части рассматривается как регулирование правовых норм и соответствующие им наложенные обязательства в связи с использованием статистических данных для стран участниц, так и юриспруденция судов Европейского союза, которая предоставляет конкретные принципы использования статистических данных в делах о дискриминации.

Третья часть исследования проводит анализ использования статистических данных в юриспруденции Европейского суда по правам человека.

Четвертая часть оценивает использование статистических данных в делах дискриминации на национальном уровне. В основном анализируются решения Латвийских судов и их соответствие правовой доктрине, исходящей из международного права и права Европейского Союза. Также анализируется судебная практика и правовая доктрина других стран и их пригодность для Латвийской судебной системы.

В ходе исследования было сделано несколько общих, а также конкретных выводов.

Главный вывод заключается в том, что статистические данные для доказательства дискриминации имеют существенное значение на разных уровнях – как общая статистика национального масштаба, так и статистика в рамках одного предприятия/институции. Статистика национального масштаба важна, чтобы доказать дискриминацию, исходящую как из институциональной дискриминации, так и из нормативного регулирования, имеющего местный характер. Статистика одного предприятия важна для доказательства дискриминации, исходящей из внутреннего нормативного регулирования или практики предприятия.

Статистические данные являются важным средством для выявления институциональной дискриминации; но, так как, институциональную дискриминацию правовые нормы обычно не идентифицируют, то соответствующие статистические данные указывают на обязанность государства действовать, главным образом, с целью обеспечения более детального правового регулирования для устранения данной дискриминации.

Для более эффективной реализации принципа запрета дискриминации во всех ветвях государственной власти, использование статистических данных – абсолютная необходимость. Однако исполнение данной обязанности осложняет тот факт, что статистических данных часто не хватает. Статистические данные могут быть недоступны по объективным причинам, конкретно в связи с соблюдением других основных прав, например, права на защиту личной и семейной жизни или защиту персональных данных; данные также могут быть недоступны, потому что их не собирают.

Для эффективного устранения дискриминации необходимо констатировать, по какой причине (признаку) лицо или группа лиц поставлена в менее благоприятную ситуацию, а также, в какой сфере это происходит. Для исполнения данных заданий необходим глубокий анализ существующих статистических данных именно с точки зрения запрета на дискриминацию, а также, вероятнее всего, сбор новых данных, как по отношению к группам лиц и сферам, с целью выявления дискриминации, так и в формальном понимании и по существу.

SUMMARY

The research aims at identifying the existing legal framework concerning the use of statistical data as evidence in proving discrimination as well as the implementation of these provisions in practice.

The research includes international, EU and national law, including legal doctrines, and relevant case law.

In relation to international sources of law, only one European regional document was analysed – the European Convention on Human Rights (ECHR), as it is the only international legal document binding upon Latvia, which has an international judicial body – the European Court of Human Rights – established to ensure compliance and interpretation. Therefore, at the international level, there is only one source of reference to the usage of statistical data in court proceedings – the case law of the European Court of Human Rights. At the national level, Latvian court decisions were analysed from the perspective of usage of statistical data as evidence. The case law and the legal doctrines of other countries were included only to a very limited extent, because essentially, if one compares it to the case law at the international and EU level, as was also confirmed by present research, the national level to a large extent reflects the doctrines on statistics as the means of proof as developed by the international level courts.

The first part of the research is dedicated to the analysis of the content of the notion of discrimination. This is necessary in order to identify and understand the elements of principle of prohibition of discrimination, which are closely linked to the use of statistical data for proving discrimination. The first part of the study also provides an overview about various types of discrimination, as the applicability and the meaning of the use of statistical data as evidence can differ depending on the type of discrimination.

The second part of the study analyses the EU legal framework regarding the use of statistical data to prove discrimination. It gives an overview of the legal norms and relevant obligations binding upon the member states regarding the use of statistical data, as well as of the case law of the EU Court of Justice, which provides for specific principles of the use of statistical data in discrimination cases.

The third part of the study analyses the use of statistical data in the case law of the EU Court of Justice.

The fourth part evaluates the use of statistical data in discrimination cases at the national level. Most analysis is devoted to the Latvian court rulings and their conformity with the legal doctrine expressed in international and EU law. Case law and legal doctrine of other countries essential for Latvian court system is also analysed.

The study draws a number of general and specific conclusions. The main conclusion is that the statistical data as evidence of discrimination are essential at various levels, including overall national level statistics, as well as statistics within one institution/enterprise. Statistics at the national level are important to prove discrimination linked to institutional discrimination and legal framework, while local statistics, such as statistics within one enterprise, are important for proving discrimination linked to internal regulatory framework or practice at the enterprise.

Statistical data are an essential tool for identifying discrimination. However, given the fact that usually, institutional discrimination is not identified by legal norms, relevant statistical data reflect the responsibility of the state to act, mainly through the provision of detailed legal regulations in order to eliminate the said discrimination.

In order to effectively implement the discrimination prohibition principle in all branches of the state power, the use of statistical data is absolutely necessary. However, the fulfillment of this responsibility is complicated by the fact that there is often lack of statistical data. Statistical data may be unavailable due to objective reasons, specifically because of the need to ensure other fundamental rights, such as the right to protection of private and family life or personal data protection. However, data can also be unavailable because there is no data collection.

In order to effectively eliminate discrimination, it is necessary to identify the reasons (grounds) why a person or a group of persons is put in a less favourable situation, as well as the area of life where this takes place. In order to accomplish this task, it is necessary to conduct in-depth analysis of existing statistical data specifically from the point of view of discrimination prohibition, as well as, possibly, to introduce the collection of new data to identify discrimination – regarding both the groups of persons and areas of life, in formal understanding of the law and in substance.

IEVADS

Lai izprastu statistikas datu kā pierādījuma nozīmi diskriminācijas lietās ir nepieciešams veikt daudzšķautņainu diskriminācijas un ar to saistīto jēdzienu, kā arī tiesu doktrīnu analīzi, jo statistikas datu izmantošana ir iespējama tikai kopsakarā ar citiem elementiem, kurus jāidentificē un jāpierāda. Pirmkārt, ir nepieciešams analizēt pašu diskriminācijas aizlieguma jēdzienu, otrkārt, diskriminācijas veidus, treškārt, ar diskriminācijas konstatēšanu saistītās tiesību doktrīnas, ceturtkārt, statistikas datu nozīmi tiešās un netiešās diskriminācijas pierādīšanā, piektkārt, problemātiku, kura saistās ar statistikas datu izmantošanu.

Turklāt šī analīze ir veicama apskatot minētos aspektus trijos dažādos tiesību sistēmas līmeņos – starptautiskajā, ES un nacionālajā. Kā starptautiskā līmeņa avots šī projekta ietvaros tiks analizēta ECK, tad īpašā starptautiskā tiesību sistēma – ES tiesības, jo minētās sistēmas ir avoti veido būtisku daļu no Latvijas tiesību sistēmas. Tāpat tiks apskatīta nacionālā līmeņa teorija un prakse gan tā, kas pastāv Latvijā, gan arī pieredze no citām valstīm.

Pētījumā ir izmantoti tiesību zinātnē izmantojamie avoti: ārējās tiesību normas (gan starptautiskās, gan nacionālās), tiesu judikatūra (arī gan starptautiskā, gan nacionālā līmeņa), kā arī tiesību zinātnieku atziņas un izstrādātās doktrīnas.

1. DISKRIMINĀCIJAS JĒDZIENS UN VEIDI UN STATISTIKAS DATU KĀ PIERĀDĪJUMA NOZĪME TO IDENTIFICĒŠANĀ. VISPĀRĪGS APSKATS.

1.1. Diskriminācijas jēdziens

Diskriminācijas aizlieguma un līdztiesības tiesības ir balstītas uz Aristoteļa paradigmu, ka līdzīgās situācijās ir jāizturas līdzīgi, bet atšķirīgās atšķirīgi, samērā ar to atšķirību.

No šīs paradigmas izriet, ka, lai nodrošinātu līdztiesību pret personām vienādās situācijās jāizturas vienādi, bet pret personām dažādās situācijās jāizturas dažādi.¹

Šāda diskriminācijas definīcija tiek piemērota gan Latvijas tiesību sistēmā,² gan arī starptautiskajās tiesībās.

ECT diskriminācijas jēdzienu ir definējusi sekojoši, ka diskriminācija rodas situācijās, kurās pret personu izturas atšķirīgi bez objektīva un saprātīga attaisnojuma,³ un situācijās, kurās pret personu atšķirīgā situācijā izturas vienādi.⁴

Arī EST ir norādījusi, ka diskriminācijas aizlieguma princips ir pārkāpts gadījumos, kuros salīdzināmās situācijās attieksme ir atšķirīga, bet atšķirīgās situācijās vienāda.⁵

Šeit ir piebilstams, ka šī pētījuma ietveros vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips tiks uzskatīti par sinonīmiem, ņemot vērā starptautiskajā tiesību doktrīnā pieņemto, proti, ka diskriminācijas aizlieguma princips ir vienlīdzības principa negatīvais 'atspulgus' jeb principi ir vienas monētas divas puses, kur vienlīdzības princips ir pozitīvais formulējums, bet diskriminācijas aizlieguma princips – negatīvais formulējums.⁶ Šāda pieeja gan pilnībā neatbilst Latvijas tiesību doktrīnā valdošajam, proti, ka diskriminācijas aizlieguma princips ir tikai vispārējā vienlīdzības principa palīgelements.⁷ Tomēr šī pētījuma kontekstā tam nav izšķirošas nozīmes.

Šī pētījuma sakarā ir svarīgi definēt, ka tā ietvaros ar diskrimināciju tiek saprasta mazāk labvēlīga attieksme pret personām saistībā ar to, ka šīm personām piemīt kāda no

¹ Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at page 31, paragraph 63 and 64, Levits E., Par tiesiskās vienlīdzības principu. Latvijas Vēstnesis, 2003. 8.maijs Nr.68(2833)

² Autoru kolektīvs, Latvijas Republikas Satversmes Komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības., Levits E., 91.panta komentārs, 105.lpp., 120.paragrāfs.

³ Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Adulaziz, Cabales un Balkandali pret Apvienoto Karalisti*, pieteikumu Nr.9214/80, 9473/81, 9474/81 (28.05.1985.).

⁴ Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Thlimmenos pret Grieķiju*, pieteikuma Nr.34396/97 (06.04.2000.), 46.paragrāfs.

⁵ Piemēram, skatīt EST spriedumu lietā *C-17/05B.F. Cadman v Health & Safety Executive*, [2006] ICR 1623, 28.paragrāfs.

⁶ OddnyMjollArnardottir, „Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights”, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/London/New York, 2003.

⁷ Levits E., Par tiesiskās vienlīdzības principu. Latvijas Vēstnesis, .2003. 8.maijs Nr.68(2833).

vispārattītām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm, tādām, kā, piemēram, rase, etniskā piederība, dzimums.⁸ Kuras no pazīmēm ir par tādām atzītas katrā no apskatāmajām triju līmeņu tiesību sistēmām, tiks diskutētas tikai gadījumā, ja tam būs nozīme šī pētījuma ietvaros. Tāda pati pieeja šī pētījuma ietvaros tiks pielietota arī attiecībā uz jomām, kurās ir noteikts diskriminācijas aizliegums.⁹

1.2. Diskriminācijas veidi

Būtībā šīs divas atzītas diskriminējošās situācijas – atšķirīga attieksme salīdzināmās situācijās un vienāda attieksme atšķirīgās situācijās tiek kvalificēta kā tiešā vai netiešā diskriminācija. Kā norādīts Satversmes 91.panta kontekstā tad:

„Parasti neattaisnota atšķirīga attieksme tieši balstās uz kādu aizliegtu kritēriju („tiešā diskriminācija”). Tomēr atsevišķos gadījumos tā var balstīties arī uz šķietami neitrālu kritēriju, bet faktiski skart kādu noteiktu cilvēku grupu, uz kuru šis šķietami neitrālais kritērijs tipiskā veidā attiecas („netiešā diskriminācija”).¹⁰

Teorētiski tāds pats diskriminējošu situāciju aizliegums – atšķirīga attieksme salīdzināmā situācijā (visbiežāk tiešā diskriminācija) un vienāda attieksme atšķirīgā situācijā tiek atzīts arī starptautiskajās tiesībās.¹¹

1.3. Diskriminācijas aizlieguma pazīmes un veidi

Parasti, klasiskajā izpratnē ar diskrimināciju saprot nelabvēlīgāku izturēšanos pret personu saistībā ar to, ka viņai piemīt viena no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm. Tomēr jau ievērojamu laiku tiesību zinātnieki norāda, ka efektīvai diskriminācijas aizlieguma principa iedzīvināšanai ir jārunā arī par multiplu diskrimināciju kā vienu no diskriminācijas veidiem.¹² Proti, multiplā diskriminācija ir tajos gadījumos, kad persona tiek nostādīta mazāk labvēlīgā situācijā uzreiz vairāku diskriminācijas aizlieguma pazīmju dēļ. Piemēram, naktsklubos nelabprāt ielaiž sievietes pusmūžā. Attiecīgi minētajā piemērā notiek diskriminācija vienlaikus uz divu diskriminācijas aizlieguma pazīmju pamata – dzimuma un vecuma.

Turklāt multiplās diskriminācijas konstatēšana var būt sarežģīta un pat neiespējama ar pašreiz valdošās tiesību doktrīnas palīdzību. Proti, multiplā diskriminācija dalās divos veidos: parastā multiplā diskriminācija un kumulatīvā multiplā diskriminācija. Parastā

⁸ Levits E., Par tiesiskās vienlīdzības principu. Latvijas Vēstnesis, 2003. 8.maijs Nr.68(2833).

⁹ Kristīne Dupate „Par atsevišķiem jēdziena „diskriminācija” nozīmes un satura aspektiem un līdztiesības nodrošināšanu”, Likums un Tiesības, 2006.gada decembris, Nr.12 (88), 2007.gada janvāris, Nr.1(89).

¹⁰ Autoru kolektīvs, Latvijas Republikas Satversmes Komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības., Levits E., 91.panta komentārs, 105.lpp., 120.paragrāfs.

¹¹ Piemēram, skatīt Robin Allen QC, RachelCrasnow, Anna Beale, Employment Law and Human Rights, second edition, Oxford University Press, 2007, page 329, paragraphs 13.33-13.36.

¹² Piemēram skatīt, Dagmar Schiek, Lisa Waddington, Mark Bell, Non-Discrimination Law, Cases, Material and Texton National, Supranational and International level, Hart Publishing, 2007, 170.lpp; European Commission, Tackling Multiple Discrimination. Practices, Policies and laws, 2007.

multiplā diskriminācija būs gadījumos, kad diskrimināciju ir iespējams konstatēt, analizējot situāciju, balstoties uz katru diskriminācijas aizlieguma pazīmi atsevišķi. Savukārt kumulatīvā multiplā diskriminācija būs gadījumā, kad diskrimināciju nevarēs konstatēt, analizējot situāciju, balstoties atsevišķi uz katru no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm. To varēs konstatēt, analizējot situāciju vienlaikus uz visu iesaistīto diskriminācijas aizlieguma pazīmju pamata.¹³ Piemēram, atgriežoties pie minētā piemēra par pusmūža sievietu diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi pakalpojumiem. Ja šī situācija tiks analizēta, ņemot vērā atsevišķi datus par dzimumu un tad par vecumu, tad visdrīzāk diskriminācija netiks konstatēta, jo situācija tiks vērtēta, vai klubā vispār bija sievietes, un atsevišķi, vai tur bija pusmūža vecuma personas. Visdrīzāk, ka statistika atklās, ka klubā pārsvarā atradās sievietes un arī personas pusmūžā, līdz ar to prasība par dzimuma un/vai vecuma diskrimināciju būs nepamatota, jo statistika neatklās, ka klubā esošās sievietes pārsvarā bija gados jaunas personas, savukārt pusmūža vecumā esošās personas bija tikai vai pārsvarā vīrieši.

Līdz ar to, iegūstot un vērtējot statistikas datus, ir jāņem vērā multiplās diskriminācijas iespēja, kas tiek atzīta par smagāku diskriminācijas formu nekā diskriminācija uz vienas pazīmes pamata.

1.4. Formālā un substantīvā (institucionālā)līdztiesība (diskriminācijas novēršana)

Formālās līdztiesības pieeja atspoguļo tikai Aristoteļa paradigmas pirmo daļu, t.i., ka pret personām vienādās situācijās jāizturas vienādi.¹⁴ Formālā līdztiesības pieeja tās klasiskajā izpratnē prezumē, ka visi cilvēki ir vienādi, bet apstākļi un pazīmes, kas raksturo vienādas vai līdzīgas situācijas, tiek noteikti no sabiedrībā valdošās grupas normas.¹⁵ Formālās līdztiesības pieeja ir cieši saistīta ar liberālo tirgus ekonomiku. Tā ir balstīta uz brīvu tirgu, individuālismu un formālu taisnīgumu,¹⁶ kur norma ir vīrietis, kas ir balts un veselīgs.¹⁷ Formālās līdztiesības pieeja neparedz atšķirīgu attieksmi pret tiem, kas

¹³ European Commission, Tackling Multiple Discrimination. Practices, Policies and laws, 2007.

¹⁴ Oddny Mjoll Arnardottir, „Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights”, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/London/New York, 2003, at pages 21-22

Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at page 21, paragraph 42

¹⁵ Līdz šim nevienai sabiedrībai nav izdevies izvairīties no valdošās sabiedrības grupas normu piemērošanas. Šajā sakarā skatīt, Oddny Mjoll Arnardottir, „Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights”, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/London/New York, 2003 and Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at pages 19-20, paragraphs 39-40

¹⁶ Helen Fenwick, „From Formal to Substantive Equality: the Place of Affirmative Action in European Union Sex Equality Law, European Public Law, Volume 4, Issue 4, 1998, Kluwer Law International

¹⁷ Sandra Friedman, Discrimination Law, Oxford University Press, 2002, at page 9

neiekļaujas valdošās grupas normā. Neviena situācija nevar tikt skatīta, ja tai nav atbilstošs līdzinieks,¹⁸ tādejādi atstājot ārpus tos, kas neatbilst normai.

Reālās līdztiesības pieeja ir mērķēta uz vienlīdzīgu rezultātu sasniegšanu¹⁹ jeb godīgāku sabiedrības labumu pārdali.²⁰ Tā ir vērsta arī uz vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu.²¹ Daži tiesību zinātnieki uzskata, ka reālās līdztiesības pieeja atspoguļo Aristoteļa paradigmas otro daļu, kas nosaka, ka pret ikvienu ir jāattiecas samērā ar viņa atšķirību.²² Tā fokusējas uz sabiedrības grupu, kas atrodas neizdevīgākā situācijā, vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu, tādejādi reālās līdztiesības pieeja vairāk orientējas uz grupu tiesību aizsardzību.²³

Tiesību zinātnieki saskata iespēju panākt reālu līdztiesību divos posmos. Pirmajā posmā ir jāpanāk, lai tiktu likvidētas visas sociālās barjeras, tādejādi nodrošinot, ka ikviens indivīds tiek vērtēts pēc viņa spējām, neņemot vērā tādas pazīmes kā, piemēram, dzimums vai rase. Otrajā posmā ir jānodrošina, lai ikvienam sabiedrības loceklim būtu patiesi vienādas iespējas piekļūt jebkuram sabiedrības labumam.²⁴

Reālās līdztiesības pieeja ļauj atpazīt diskrimināciju bez līdzinieka.²⁵ Diskriminācija nemaz nav jāpierāda. Pietiek ar faktu, ka indivīds vai grupa atrodas mazāk izdevīgā situācijā.

Mūsdienās eksistējošā tiesību doktrīna ļauj konstatēt formālo diskrimināciju, bet substantīvo (reālo) tikai daļēji. Formālā diskriminācija visbiežāk tiek konstatēta ar tiesās diskriminācijas jēdziena palīdzību. Savukārt substantīvā parasti ar netiesās diskriminācijas jēdziena palīdzību. Tomēr, kā norādīts, netiesās diskriminācijas jēdziens nespēj 'atpazīt' visas situācijas, kurās ir nevienlīdzība, jo tiesību normas pamatā neļauj identificēt un klasificēt kā diskrimināciju situāciju, kurā persona/personu grupas atrodas sociālo šķēršļu dēļ. Sociālo šķēršļu novēršana ir valsts pienākums, tādēļ par diskrimināciju, kas radusies sociālo šķēršļu dēļ, visbiežāk nevarēs saukt pie atbildības citu privātpersonu (horizontālās attiecības). Savukārt sabiedrībā vēl joprojām pastāv sociālie šķēršļi pamatā tādēļ, ka valsts tos nav vai nu novērsusi vai pat vispār identificējusi. Šī projekta ietvaros, lai apzīmētu diskrimināciju,

¹⁸ Oddny Mjoll Arnardottir, „Equality and Non-Discrimination under the Euroepan Conventionon Human Rights”, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/London/New York, 2003, at page 23, Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at page 19, paragraph 39

¹⁹ Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at page 23, paragraph 47, Oddny Mjoll Arnardottir, „Equality and Non-Discrimination under the Euroepan Conventionon Human Rights”, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/London/New York, 2003, at page 27

²⁰ Sandra Fredman, Discrimination Law, Oxford University Press, 2002, at page 11

²¹ Ibid, at pages 11-15

²² Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at page 23, paragraph 49

²³ Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at page 23, paragraph 47

²⁴ Sandra Fredman, Discrimination Law, Oxford University Press, 2002, at pages 11-15

²⁵ Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002, at page 23, paragraph 47

kura pastāv sabiedrībā eksistējošo sociālo šķēršļu dēļ, tiks lietots jēdziens 'institucionālā diskriminācija'.

Latvijas tiesību doktrīnas izstrādātājs Egils Levits gan uzskata, ka valstij nav tik 'radikāla' pienākuma novērst institucionālo diskrimināciju.

Viņš attiecībā uz to norāda, ka tā „[...] var tikt atzīta par vienu no diskriminācijas veidiem [...] tikai ļoti ierobežotā apmērā. Problemātisks pie šīs konstrukcijas ir apstākļi, ka šādā veidā var tikt „atklātas” ļoti daudzas „diskriminācijas”, jo parasti kāds tiesisks noregulējums neskar visas iedzīvotāju grupas statistiski vienādi.”²⁶ Levits uzskata, ka to drīkst attiecināt uz konstitucionālajā līmenī attiecināmām grupām un jomām, piemēram, dzimums nodarbinātībā. Līdz ar to izriet, ka Levita ieskatā, valstij ir pienākums novērst institucionālo diskrimināciju pamatā tikai attiecībā uz tām tiesībām, kuras ir nostiprinātas Satversmē.

1.5. Statistikas datu nozīme tiešās un netiešās diskriminācijas pierādīšanai

Runājot par statistikas nozīmību diskriminācijas pierādīšanā, parasti tā būs netiešā diskriminācija, kuras pierādīšanai liela nozīme var būt statistikai.²⁷ Tomēr šeit jāņem vērā, ka cilvēktiesības „atpazīst” netiešo diskrimināciju ne tikai tad, kad tā ir notikusi attiecībā pret personu grupu, bet arī tad, ja tā ir notikusi pret vienu individu. Piemēram, šāda pieeja atspoguļojas gan ECT judikatūrā,²⁸ gan arī tā izriet no ES dzimumu līdztiesības un diskriminācijas novēršanas direktīvās noteiktā netiešās diskriminācijas jēdziena.²⁹

Tomēr nav izslēgts, ka statistikas dati ir būtiski arī tiešās diskriminācijas pierādīšanai. Tas būt gadījumā, ja tiešās diskriminācijas iemesls būs neitrāls noteikums vai prakse, kura skar tikai vienai grupai piederošas personas.³⁰

²⁶ Autoru kolektīvs, Latvijas Republikas Satversmes Komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības., Levits E., 91.panta komentārs, 105.lpp., 121.parágrāfs.

²⁷ Piemēram, skatīt Autoru kolektīvs, Latvijas Republikas Satversmes Komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības., Levits E., 91.panta komentārs, 105.lpp., 121.parágrāfs.; Robin Allen QC, RachelCrasnow, Anna Beale, Employment Law and Human Rights, second edition, Oxford University Press, 2007, page 329, paragraphs 13.33-13.36.

²⁸ Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Thlimmenos pret Grieķiju*, pieteikuma Nr. 34396/97 (06.04.2000.), 47.parágrāfs.

²⁹ Skatīt Padomes Direktīvu 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, *OV L 180, 19.7.2000., 22./26. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 20 Sējums 01 lpp. 23 – 27; Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, OV L 303, 2.12.2000., 16./22. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 lpp. 79 – 85; Padomes Direktīvu 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu; OV L 373, 21.12.2004., 37./43. lpp.; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.7.2006., 23./36. lpp.*

³⁰ Skatīt, EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinionion Ellados AE*, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

2. STATISTIKAS DATI KĀ PIERĀDĪJUMS DISKRIMINĀCIJAS LIETĀS EIROPAS SAVIENĪBAS TIESĪBĀS

Statistikas dati kā pierādījums diskriminācijas lietās ES dalībvalstīs atspoguļojas gan EST judikatūrā, gan arī ir vēsturiski atspoguļojies ES tiesību normās.

2.1. Vēsturiskā attīstība

Vēsturiski statistikas dati kā pierādījums diskriminācijas lietās ES tiesībās ir ienācis caur Lielbritānijas tiesību sistēmu, kura savukārt šo metodi ir pārņēmusi no ASV.

ASV statistiskas datus kā pierādījumu diskriminācijas lietās sāka izmantot netiešās diskriminācijas pierādīšanai. Arī EST judikatūrā statistikas dati tiek pamatā izmantoti netiešās diskriminācijas pierādīšanai. Līdz ar to, runājot par statistikas datu izmantošanu diskriminācijas lietās, ir jāmin, ka netiešās diskriminācijas jēdziens radās ASV tiesu judikatūrā, piemērojot ASV 1964. gada Civilo tiesību aktu. Vēlāk šo diskriminācijas veidu savā tiesību sistēmā pārņēma Lielbritānija, un attiecīgi caur Lielbritānijas tiesu adresētajiem prejudiciālajiem jautājumiem³¹ šis jēdziens tika adaptēts arī ES tiesībās.³² Tādējādi, ES tiesībās pārņemot netiešās diskriminācijas jēdzienu no vienas dalībvalsts tiesību sistēmas, šis jēdziens tika ieviests attiecīgi visu ES dalībvalstu tiesību sistēmās attiecīgi pārņemot arī vienu no netiešās diskriminācijas pierādīšanas metodēm – statistikas datu izmantošanu.

Vēsturiski arī ES tiesību normas saturēja skaidru norādi uz statistikas datu izmantošanu diskriminācijas pierādīšanai. Šāda norma tika iejauta Direktīvā 97/80,³³ kura pirmo reizi ES tiesībās normatīvo aktu līmenī definēja netiešās diskriminācijas jēdzienu. Direktīvas 97/80 2.pants noteica:

„1. Šajā direktīvā vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nepastāv nekāda tieša vai netieša diskriminācija, kas pamatojas uz dzimumu.

2. Attiecībā uz 1. punktā minēto vienlīdzīgas attieksmes principu netieša diskriminācija pastāv tad, ja acīm redzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda neizdevīgākā stāvoklī proporcionāli ievērojami lielāku daudzumu viena dzimuma pārstāvju, ja vien šis noteikums, kritērijs vai prakse nav atbilstīga un to var attaisnot ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu.”

Attiecīgi no Direktīvas 97/80 2.panta otrās daļas izriet, ka sākotnēji netiešā diskriminācija uz dzimuma pamata varēja tikt pierādīta tikai balstoties uz statistikas datiem, jo norma pieprasīja, ka ir jāpierāda, ka neizdevīgākā stāvoklī ir nostādīts ievērojami lielāks daudzums viena dzimuma pārstāvju. Minētais formulējums gan tika plaši kritizēts tiesību

³¹ Skatīt EST tiesas spriedumu lietā 96/80, J.P. *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.*, European Court Reports 1981 Page 00911.

³² Catherine Barnard, Bob Hepple, Substantive equality, Cambridge Law Journal, November 2000, 59(3), pages 562-585.

³³ Padomes Direktīva 97/80/EK (1997. gada 15. decembris) par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, OV L 14, 20.1.1998., 6./8. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); *Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 03 Lpp. 264 – 266.*

zinātnieku vidū, jo būtībā, tas ļāva konstatēt netiešo diskrimināciju tikai gadījumā, ja bija pieejami attiecīgi statistikas dati un ja tie atspoguļoja, ka nelabvēlīgākā situācijā atrodas skaitliski vairāk viena dzimuma pārstāvju, lai gan netiešā diskriminācija rodas arī gadījumos, kurus statistiski pierādīt nav iespējams, jo nelabvēlīgākā situācijā tiek nostādīts tikai viens vai daži indivīdi saistībā ar diskriminācijas pazīmi.³⁴ Turklāt, netiešās diskriminācijas pierādīšana tikai ar statistikas palīdzību var būt problēma mazos formējumos, piemēram, valstīs ar mazu iedzīvotāju skaitu vai mazos uzņēmumos,³⁵ tā var būt problēma gadījumā, ja attiecīgu statistikas datu nav, kā arī jau minētajā gadījumā, kad statistikas datiem nav nozīmes diskriminācijas pierādīšanā,³⁶ proti, diskriminācija ir pieļauta tikai pret dažiem indivīdiem.

Pašlaik ES tiesību normas skaidri nenosaka, ka statistikas dati ir izmantojami kā pierādījums diskriminācijas pierādīšanai.

Tas ir saistīts gan ar netiešās diskriminācijas jēdziena paplašināšanu, gan arī faktu, ka ar statistikas datu palīdzību var pierādīt arī tiešo diskrimināciju.³⁷

Ņemot vērā augstākminēto faktu, proti, ka sākotnēji ES tiesību normas (Direktīva 97/80) netiešo diskrimināciju ļāva pierādīt tikai ar statistikas datu palīdzību, taču realitātē netiešā diskriminācija ir arī situācijās, kurās tiek nostādīts sliktākā situācijā viens vai daži indivīdi, ES likumdevējs paplašināja netiešās diskriminācijas jēdzienu līdz ar Direktīvu 2000/43/EK,³⁸ 2000/78/EK³⁹ un 2002/73/EK⁴⁰ pieņemšanu. Jaunā definīcija uzliek par pienākumu pierādīt tikai to, ka neitrāls noteiktums, kritērijs vai prakse nostāda

³⁴ Skatīt Catherine Barnard, Bob Hepple, *Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith*, Cambridge Law Journal, July 1999, 58(2), pages 399-412, Catherine Barnard, Bob Hepple, *Substantive equality*, Cambridge Law Journal, November 2000, 59(3), pages 562-585, SachaPrechal, *Equality of treatment, non-discrimination and social policy: achievements in three themes*, Common Market Law Review 41, pages 533-551, 2004, Kluwer Law International, at page 542.

³⁵ Šāda problēma minēta Dānijas kontekstā: Ruth Nielsen, *European Labour Law*, DJOF Publishing, Copenhagen, 2000, at page 219, un tā var būt līdzīga arī situācijai Latvijā.

³⁶ SachaPrechal, *Equality of treatment, non-discrimination and social policy: achievements in three themes*, Common Market Law Review 41, pages 533-551, 2004, Kluwer Law International, at page 542; skatīt arī EST spriedumu lietā 184/89 Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg, *European Court reports 1991 Page I-00297*.

³⁷ EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinionion Ellados AE*, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

³⁸ Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, *OV L 180, 19.7.2000., 22./26. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 20 Sējums 01 Lpp. 23 – 27.*

³⁹ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, *OV L 303, 2.12.2000., 16./22. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp. 79 – 85.*

⁴⁰ Eiropas Parlamenta Un Padomes Direktīva 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, *OV L 269, 5.10.2002., 15./20. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp. 255 - 260.*

personu saistībā ar savu diskriminācijas pazīmi nelabvēlīgākā situācijā nekā citu personu. Šāda ES likumdevēja rīcība bija tikai loģiska, ņemot vērā to, ka dzimuma diskriminācijas gadījumā statistikas datu pieejamība ir iespējama, savukārt, gadījumā, ja persona tikusi diskriminēta rases/etniskās piederības (Direktīvas 2000/43/EK) vai vecuma, reliģiskās/citas pārliecības, invaliditātes vai seksuālās orientācijas dēļ (Direktīva 2000/78/EK), tad visbiežāk šādu diskrimināciju ar statistikas datiem atspoguļot nevarēs, jo diskriminējošais efekts skars tikai atsevišķus individuus, nevis proporcionāli lielāko daļu attiecīgās grupas.⁴¹ Līdz ar to jaunā netiešās diskriminācijas definīcija ievieša ievērojami mazāku pierādīšanas standarta līmeni.⁴²

Tāpat pašreiz spēkā esošā netiešās diskriminācijas definīcija, kas noteikta attiecīgajos ES sekundārajos tiesību aktos, nepieprasa, lai tiktu pierādīts, ka persona atrodas *'īpaši nelabvēlīgākā situācijā'* jeb, kā tika prasīts saskaņā ar Direktīvā 97/80 ietvertu definīciju, ka mazāk labvēlīgā situācijā ir nostādīta *'ievērojami lielāka daļa viena dzimuma personu'*. Tomēr šis jautājums vēl joprojām ir uzskatāms par aktuālu, proti, ja diskriminācija tiek pierādīta ar statistikas palīdzību, cik lielai ir jābūt diskriminēto personu grupas proporcijai pret nediskriminēto.

2.2. Eiropas Savienības tiesību normas

Kā minēts iepriekš, ES tiesībās nav normas, kuras skaidri uzliktu par pienākumu izmantot statistikas datus diskriminācijas pierādīšanā. Tomēr šāds pienākums izriet no vairākām tiesību normām, t.i., ka tajās noteiktos pienākumus nav iespējams realizēt, nevērējot situāciju saistībā ar diskrimināciju tieši balstoties uz statistikas datiem.

Integrētā pieeja dzimumu līdztiesībai

Tā līguma par Eiropas Savienības darbību⁴³ 8. un 10.pants nosaka pienākumu ES institūcijām visās tās darbībās izskaust nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem, kā arī diskrimināciju, kas balstīta uz rasi/etnisko piederību, vecumu, invaliditāti, reliģisko/citu pārliecību vai seksuālo orientāciju. Šis pienākums arī attiecas uz dalībvalstīm ciktāl tās darbojas ES kompetences jomās.⁴⁴

LESD 8. un 10.pants nosaka tā saucamo integrētās pieejas principu. Tas nozīmē, ka ES ir apņēmusies diskriminācijas novēršanu integrēt visās savas darbības jomās. Citiem vārdiem tas nozīmē, ka ES, piemēram, ir jāizvērtē ikviens lēmuma projekts ne tikai no

⁴¹ Piemēram, skatīt EST spriedumu lietā C-237/94 John O'Flynn v Adjudication Officer, *European Court reports 1996 Page I-02617*. Skatīt arī Ruth Nielsen, *European Labour Law*, DJOF Publishing, Copenhagen, 2000, 293.lpp.

⁴² Sacha Prechal, *Equality of treatment, non-discrimination and social policy: achievements in three themes*, *Common Market Law Review* 41, pages 533-551, 2004, Kluwer Law International, at page 542.

⁴³ Oficiālais Vēstnesis C 115, 09.05.2008.

⁴⁴ Kristīne Dupate, *The Quality of Implementation of the EU Non-Discrimination and Gender Equality Law in Latvia*, *The Quality of Legal Acts and its Importance in Contemporary Legal Space*, International Scientific Conference, University of Latvia Press, Rīga, 2012, 178.lpp.

perspektīvas, vai tas negatīvi neietekmēs vēsturiski diskriminētās grupas, bet arī, vai tas sekmē līdztiesību.⁴⁵

Minēto pienākumu ne ES institūcijas, ne ES Dalībvalstis nevar veikt, neanalizējot savas darbības tieši, pirmkārt, ar statistikas datu palīdzību.

Vienlīdzīga attieksme un vienlīdzīgas iespējas – formālā un substantīvā pieeja diskriminācijas novēršanai

Bez minētajām normām, arī ES sekundārie tiesību akti satur dažus pienākumus, kurus ES Dalībvalstis nevar īstenot, neizmantojot statistikas datus. Konkrēti tās ir normas, kas uzliek par pienākumu nodrošināt vienlīdzīgas iespējas diskriminētajām grupām.

Pašlaik šāds pienākums attiecas uz vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu darba tirgū neatkarīgi no dzimuma. Direktīvas 2006/54 29.pants vēlreiz nosaka to pašu integrētās pieejas principa piemērošanas pienākumu, kas ir noteikts LESD 8.pantā, kā arī 1.pants, kas nosaka pienākumu nodrošināt ne tikai vienlīdzīgu attieksmi, bet gan vienlīdzīgas iespējas.

Jēdzieni 'vienlīdzīga attieksme' un 'vienlīdzīgas iespējas' nav vienādi. Jēdziens 'vienlīdzīga attieksme' parasti ir skatāms vairāk formālās līdztiesības kontekstā,⁴⁶ t.i., kad persona atrodas vienādā un salīdzināmā situācijā, bet pret viņu izturas sliktāk aizspriedumu dēļ, piemēram, dzimumu stereotipu dēļ, t.i., kad sievietei, kurai ir atbilstoša kvalifikācija, netiek pieņemta darbā, jo viņas apgādībā ir mazi bērni. Savukārt, jēdziens 'vienlīdzīgas iespējas' ir plašāks, jo uzliek par pienākumu veicināt līdztiesību pēc būtības, piemēram, nosakot atšķirīgu tiesisko regulējumu grupām, kuras atrodas atšķirīgā situācijā nekā citas (netiešās diskriminācijas novēršana), vai nosakot tām īpašas pagaidu priekšrocības, ņemot vērā šo faktu, ka faktiski šīs grupas atrodas mazāk labvēlīgā situācijā (pozitīvie pasākumi). Būtībā pienākums nodrošināt vienlīdzīgas iespējas uzliek par pienākumu novērst nevis pastāvošos stereotipus, bet gan pastāvošos sociālos šķēršļus. Piemēram, sievietei nevar strādāt, jo viņas mazajiem bērniem nav piekļuves bērnu dārzam.

Attiecīgi, lai valsts nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas, ir jāanalizē kopējā sociālā situācija sabiedrībā, kas nav iespējams bez statistikas datiem.

Minētās normas attiecīgi uzliek pienākumu ES institūcijām, kā arī ES Dalībvalstīm, t.i., visiem valsts varas atzariem, atbilstoši to savstarpējam kompetenču sadalījumam.

Diskriminācijas aizlieguma normu piemērošana

Pārējās ES tiesību normas teorētiski ir saistītas ar statistikas datu izmantošanu tiktāl, cik to prasa katra konkrētā situācijā, t.i., atkarībā no tā, vai attiecīgajā ES tiesību normā noteiktā juridiskā sastāva faktiskās esamības konstatēšanai ir nepieciešama statistikas datu izmantošana. Minētais uzdevums attiecīgi atrodas jau tiesību normu piemērotāju ziņā.

⁴⁵ Craig P., Burca G., EU Law, Text, Cases and Materials, Oxford University Press, 5th edition, 2011, 920.lpp

⁴⁶ Diskriminācijas aizlieguma vai vienlīdzības noteikšana ar likumu formāli nenodrošina līdztiesību, tādēļ, ka tiesību normas ne vienmēr ir spējīgas atpazīt sociālos šķēršļus, kas neļauj atsevišķām personu grupām izmantot savas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi. Skatīt sīkāk Kristīne Dupate „Par atsevišķiem jēdzieniem „diskriminācija” nozīmes un līdztiesības nodrošināšanu”, Likums un Tiesības, 2006. gada decembris, Nr.12 (88), 2007.gada janvāris, Nr.1(89).

Attiecīgi tiesību normu piemērotāju ziņā būs konstatēt, vai ir notikusi attiecīgi tiešā diskriminācija vai netiešā diskriminācija. Lai gan atsevišķos gadījumos ir grūti nošķirt tiešo no netiešās diskriminācijas,⁴⁷ tomēr to ir būtiski darīt, jo ES tiesībās tiesiskās sekas atkarībā no tā, kāds diskriminācijas veids ir konstatēts, ir būtisks. Proti, ES tiesības nepieļauj tiešās diskriminācijas attaisnošanu, bet pieļauj netiešās diskriminācijas attaisnošanu.⁴⁸

2.3. Eiropas Savienības tiesas judikatūra

Institūcija, kura nodarbojas ar ES tiesību normu interpretāciju un piemērošanu, ir EST.⁴⁹

Diskriminācijas avots

Lai runātu par statistikas datu izmantošanu, diskriminācijas lietās no sākuma ir jānorāda, ka EST diskriminācijas konstatēšanā pieturas pie tā saucamās 'vienotā avota' doktrīnas. Tas nozīmē, ka diskriminācijai jārodas no viena avota, vai nu prakses, vai iekšējās (piemēram, darba koplīguma) vai ārējās tiesību normas.⁵⁰

No minētā izriet, ka diskriminācijas pierādīšanai izmantojamo statistikas datu tvērums ir atkarīgs no avota veida, no kura tas nāk. Piemēram, ja tā būs darba devēja piekoptā diskriminējošā prakse, tad atbilstošā būs statistika par attiecīgajā uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem, t.i., vai nu darbinieku dalījums pēc dzimuma, etniskās piederības u.tml. Savukārt, ja diskriminācijas avots būs tiesību norma, tad atbilstošā statistika būs tā, kura ietvers visas sabiedrības attiecīgās grupas locekļus. Piemēram, ja darba koplīgums paredzēs, ka darba samaksas apmērs ir atkarīgs no darba stāža, tad par pamatu būs ņemami statistikas dati par nodarbinātības ilgumu attiecībā uz visiem nodarbinātajiem valstī un tie visdrīzāk liecinās par faktu, ka sievietes biežāk ņem pārtraukumus karjerā, lai dotos bērna kopšanas atvaļinājumā, tādēļ tādu kritēriju kā darba stāžs, nosakot darba samaksas apmēru, arī EST ir atzinusi par netieši diskriminējošu.⁵¹

Tiešās diskriminācijas konstatēšana

Tiešās diskriminācijas konstatēšanai statistikas datiem var būt nozīme, bet tikai tajā gadījumā, ja prakse, kritērijs vai noteiktums ir neitrāls, bet personu grupa, kura ir nostādīta mazāk labvēlīgā situācijā, atrodas vienādā un salīdzinājumā situācijā ar personām (arī

⁴⁷ EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinionion Ellados AE*, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

⁴⁸ Piemēram, skatīt Direktīvās 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2004/113/EK un 2006/54/ES noteiktās tiešās un netiešās diskriminācijas definīcijas. Skatīt arī EST spriedumu lietā 177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting VormingscentrumvoorJongVolwassen (VJV-Centrum) Plus*, (1990) ECR page I-03941.

⁴⁹ LES 19.pants

⁵⁰ Case C-320/00, *A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.*, *European Court reports 2002 Page I-07325*. Skatīt arī Sacha Prechal, *Equality of treatment, non-discrimination and social policy: achievements in three themes*, *Common Market Law Review* 41, pages 533-551, 2004, Kluwer Law International, at pages 546-547.

⁵¹ EST spriedums lietā C-184/89, *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*, *European Court reports 1991 Page I-00297*.

hipotētiskām), kurām nepiemīt attiecīgā diskriminācijas pazīme, un šī mazāk labvēlīgā situācijā nostādītā personu grupa sastāv tikai no tādām personām, kurām piemīt attiecīgā diskriminācijas pazīme. Piemēram, darba devējs nodrošina veselības apdrošināšanas polises visām, izņemot vienu, darbinieku grupām, un šī vienīgā darbinieku grupa, kurai šāds labums nepienākas, sastāv no viena dzimuma personām.⁵²

Šis ir viens no gadījumiem, kurā ir grūti nošķirt tiešo no netiešās diskriminācijas.⁵³

Netiešās diskriminācijas konstatēšana⁵⁴ **‘nelabvēlīgākā situācijā’**

Liela problēma praktiskajā piemērošanā ir radījusi vēsturiskā netiešās diskriminācijas definīcija, kas bija noteikta ar Direktīvu 97/980 un kas pieprasīja, lai mazāk labvēlīgā situācijā būtu nostādīta proporcionāli ievērojami lielāka daļa viena dzimuma personu.

EST judikatūra šajā ziņā nebija izsmeloša. Parasti EST jautājumu par to, vai mazāk labvēlīgākā situācijā ir nostādīta ievērojama daļa personu, ir atstājusi vērtēšanai nacionālajām tiesām.⁵⁵ Tai pat laikā EST ir norādījusi, ka par diskrimināciju var liecināt tādi statistikas dati, kuri atklāj, ka nelabvēlīgākā situācijā neatrodas proporcionāli lielāka personu grupa, taču šī nelabvēlīgākā situācija ir konstanta un ilgusi pietiekami ilgu laika posmu.⁵⁶

Tomēr pašreizējā netiešās diskriminācijas definīcija formāli nepieprasa pierādīt proporcionāli lielākās grupas atrašanos nelabvēlīgākā situācijā, līdz ar to šī elementa pierādīšanai statistikas datiem vairs nevajadzētu būt noteicošiem.

⁵² Skatīt, EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinionion Ellados AE*, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

⁵³ EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinionion Ellados AE*, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

⁵⁴ Pašreiz spēkā esošās netiešās diskriminācijas definīcijas ir sekojošas:

Direktīvas 2006/54/ES un 2004/113:

„[...] netieša diskriminācija: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostādītu viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar leģitīmu mērķi, ar nosacījumu, ka līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami”

Direktīva 2000/43/EK

„[...] tiek pieņemts, ka netiešā diskriminācija iestājas tad, kad acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostādā kādas rasu vai etniskas piederības personas nelabvēlīgākā situācijā, salīdzinot ar citām personām, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav proporcionāls un vajadzīgs šāda mērķa sasniegšanas līdzeklis”

Direktīva 2000/78/EK

„[...] pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu”

⁵⁵ EST spriedums lietā C-167/97 *Regina v Secretary of State for Employment*, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, ECR 1998 Page I-05199, 62.paragrāfs.

⁵⁶ EST spriedums lietā C-167/97 *Regina v Secretary of State for Employment*, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, ECR 1998 Page I-05199, 61.paragrāfs.

'salīdzinot ar citām personām'

Vienmēr lielākā no diskriminācijas pierādīšanas problēmām ir bijusi salīdzināmās situācijas un salīdzināmās personas vai personu grupas noteikšana.

Šeit jāpievērš uzmanība faktam, ka šī jautājuma kontekstā būtībā ir jāveic divpakāpju izvērtējums. Pirmkārt, ņemot vērā vienotā avota doktrīnu, jāidentificē, vai salīdzināmā persona vai personu grupa atrodas vienādā un salīdzināmā situācijā, piemēram, vai salīdzināmā persona vai personu grupa veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu. Otrkārt, ir jāvērtē, vai salīdzināmajai personai vai personu grupai nepiemīt attiecīgā diskriminācijas pazīme. Piemēram, diskriminācijas rases/etniskās piederības dēļ salīdzināmā personu grupa būs jebkura citas rases/etniskās piederības persona vai personu grupa, kura veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu. Tas pats attiecas arī uz pārējiem četrām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm – vecumu, invaliditāti, reliģisko/citu pārliecību un seksuālo orientāciju. Savukārt, attiecībā uz dzimumu līdziniekam ir jābūt pretējā dzimuma personai.⁵⁷

Lai gan pašreizējā visās direktīvās iekļautā netiešās diskriminācijas definīcija pieļauj arī hipotētiskās salīdzināmās personas izmantošanu, tomēr tiesu praksē un it sevišķi vienlīdzīgas darba samaksas judikatūrā saistībā ar dzimuma diskrimināciju šāds hipotētiskais līdzinieks gandrīz netiek izmantots.⁵⁸

Parasti EST vērtējumu, vai personas vai personu grupas atrodas vienādā un salīdzināmā situācijā atstāj nacionālās tiesas ziņā.⁵⁹

'objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi'

Netiešo diskrimināciju var attaisnot, ja šādas situācijas pamatā ir objektīvi iemesli, t.i., situācijas pamatā ir leģitīms mērķis un izvēlētie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami tā sasniegšanai,⁶⁰ t.i., nav pieejami mazāk ierobežojoši līdzekļi leģitīmā mērķa sasniegšanai.⁶¹

Leģitīmais mērķis, ko ir akceptējusi EST netieši diskriminējošas darba samaksas attaisnošanai ir tāds, kas ir vispārīgi pieņemams un pelna aizsardzību un ir pietiekami svarīgs, lai būtu pārāks par vienlīdzīgas attieksmes principu.⁶² Tas pats par sevi nedrīkst būt dzimumdiskriminējošs.⁶³

Līdz ar to, aspekts, ko EST ir analizējusi savā judikatūrā ir izvēlēto līdzekļu (darba samaksas kritēriju) pieļaujamība, jo netiešās diskriminācijas iemesls, it sevišķi, kā izriet no

⁵⁷ Catherine Barnard, *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2012, 4th edition, 355.lpp. Skatīt arī netiešās diskriminācijas definīcijas, kas noteiktas Direktīvās 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2004/113/EK un 2006/54/ES.

⁵⁸ Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed into national law?, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, Susanne Burri and Hanneke van Eijken, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2013, pagaidām nepublicēts.

⁵⁹ Catherine Barnard, *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2012, 4th edition.

⁶⁰ Skatīt arī netiešās diskriminācijas definīcijas, kas noteiktas Direktīvās 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2004/113/EK un 2006/54/ES. Arī EST spriedums lietā 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*, *European Court reports 1986 Page 01607*.

⁶¹ Sascha Prechal, *Combating Indirect discrimination in Community law context*, 1993, *Legal Issues of Europe Integration*, Vol.,19, No.1.

⁶² Sascha Prechal, *Combating Indirect discrimination in Community law context*, 1993, *Legal Issues of Europe Integration*, Vol.19, No.1.

⁶³ EST spriedums lietā C285/02, *Elsner_lakebers v. LandNordrhein-Westfalen* [2004] ECR I-5861.

EST judikatūras vienlīdzīgas darba samaksas jautājumos dzimuma dēļ, ir darba samaksas sistēma, kura ir balstīta uz tādiem kritērijiem (līdzekļiem), kuri paši par sevi ir netieši diskriminējoši. Piemēram, darba stāžs⁶⁴ vai fiziski smags darbs.⁶⁵

Attiecībā uz izvēlētajiem līdzekļiem (kritērijiem), vērtējot situāciju uzņēmuma ietvaros, EST ir noteikusi, ka tiem ir jābūt tādiem, kuri atbilst uzņēmuma reālām vajadzībām un ir nepieciešami mērķa sasniegšanai.⁶⁶

Savukārt, ja vērtējami darba samaksas sistēmas kritēriji (līdzekļi), kas ir noteikti ar ārējiem normatīvajiem aktiem, t.i., to ir darījusi valsts, tad EST ir devusi plašāku rīcības brīvību,⁶⁷ nosakot, ka valstij ir jābūt spējīgai parādīt, ka izvēlētie līdzekļi atbilst sociālās politikas realizēšanas legītimam mērķim un ir nepieciešami tā sasniegšanai.⁶⁸

No minētā izriet, ka, lai darba devējs attaisnotu netieši diskriminējošus līdzekļus legītimā mērķa sasniegšanai, viņam ir jāpierāda, ka tas ir reāli nepieciešams uzņēmumam, savukārt valstij attiecībā uz netieši diskriminējošu ārējo tiesisko regulējumu nav jāpierāda, ka konkrēti izvēlētie līdzekļi ir nepieciešami konkrētā sociālās politikas mērķa sasniegšanai.

Šajā griezumā netieši diskriminējoši darba samaksas kritēriji var izpausties vismaz divos dažādos aspektos, pirmajā, kad atalgojums par vienādu un salīdzināmu darbu ir balstīts uz netieši diskriminējošiem kritērijiem/līdzekļiem (darba stāžs), un otrajā, kad iespējams vienādas vērtības darbs par tādu netiek uzskatīts (atalgojuma izpratnē), jo darbā nepieciešamās prasmes/spējas netiek uzskatītas par vienādi vērtīgām, piemēram, augstāks atalgojums, ja darbs ir fiziski smags, un zemāks atalgojums, ja darbs prasa ātrumu un precizitāti.

Ņemot vērā minēto, EST ir atļāvusi lietot netieši diskriminējošus darba samaksas kritērijus (līdzekļus mērķa sasniegšanai) tikai gadījumā, ja tie ir attaisnojami. Piemēram, darba stāža kritēriju drīkst izmantot tikai gadījumā, ja darba devējs spēj pierādīt, ka ilgstošākai darba pieredzei „ir saistība starp darba raksturu un gūto pieredzi”,⁶⁹ t.i., ka darba pieredze ļauj darbu veikt kvalitatīvāk, efektīvāk. Savukārt mobilitātes kritērijs ir attaisnojams, ja tam ir būtiska nozīme īpašu pienākumu veikšanā.⁷⁰

Tai pašā laikā EST ir norādījusi, ka darba samaksas sistēma nedrīkst būt balstīta tikai uz vienam dzimuma labvēlīgiem kritērijiem, kā, piemēram, darba fizisku smagumu. Darba devēja pienākums ir balstīt darba samaksas sistēmu uz tādiem kritērijiem, kas atspoguļo abu dzimumu spējas un iemaņas.⁷¹

⁶⁴ EST spriedums lietā C-184/89, Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg, *European Court reports 1991 Page I-00297*.

⁶⁵ EST spriedums lietā 237/85 Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH, *European Court reports 1986 Page 02101*.

⁶⁶ EST spriedums lietā 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz, *European Court reports 1986 Page 01607*.

⁶⁷ Catherine Barnard, Bob Hepple, *Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith*, Cambridge Law Journal, July 1999, 58(2), pages 399-412.

⁶⁸ EST spriedums lietā C-167/97 Regina v Secretary of State for Employment, *ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*, ECR 1998 Page I-05199.

⁶⁹ EST spriedums lietā C-184/89, Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg, *European Court reports 1991 Page I-00297*, paragraph 14.

⁷⁰ EST spriedums lietā 109/88 Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, *European Court reports 1989 Page 03199*.

⁷¹ EST spriedums lietā 237/85 Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH, *European Court reports 1986 Page 02101*.

Statistikas datu izmantošanas kontekstā attiecīgi ir norādāms, ka minētie kritēriji, arī EST ieskatā, tiek uzskatīti par netieši diskriminējošiem, balstoties uz vispārīgiem datiem. Piemēram, sievietes sliktāk spēj izpildīt darba stāža kritēriju, jo viņām ir ilgāki pārtraukumi karjerā parasti bērnu audzināšanas dēļ. Tāpat ģimenes pienākumu dēļ viņām ir grūtāk būt mobilām, t.i., doties biežos komandējumos. Šādas atziņas norāda, ka EST ņem vērā statistiku, kas atspoguļo atšķirīgās sociālās dzimumu lomas. Savukārt, attiecībā uz EST atziņu, ka jāvērtē, vai var uzskatīt par vienādas vērtības darbiem tādus, kur vienā ir nepieciešams lielāks fizisks spēks, bet otrā ātrums un precizitāte, acīmredzami tiek norādīts, ka vēsturiski iesakņojušos stereotipu dēļ vīriešiem bioloģiski piemītošais pārākais fiziskais spēks bez attaisnojošiem iemesliem tiek vērtēts kā augstākas vērtības darba kritērijs.

No minētā izriet, ka EST izmanto statistikas datus diskriminācijas pierādīšanā. Ar statistikas datiem kā vienīgo diskriminācijas pierādījumu pietiek gadījumā, ja tiek pierādīta tiešā diskriminācija. Savukārt, ar statistikas datiem vien nepietiek, lai pierādītu neattaisnotu netiešo diskrimināciju. Proti, ar statistikas datiem vien var pierādīt netiešo diskrimināciju, bet netiešo diskrimināciju var attaisnot, pierādot, ka statistikas dati, kas pierāda netiešo diskrimināciju, ir balstīti uz citiem objektīviem apsvērumiem.

2.4. Diskriminācijas aizlieguma pazīmes un statistikas datu izmantošana. Problemātika

Kaut gan ES tiesībās diskriminācija ir aizliegta uz sešu diskriminācijas pazīmju pamata – rase/etniskā piederība, dzimums, vecums, reliģiskā/cita pārliecība, invaliditāte un seksuālā orientācija,⁷² EST līdz šim ir skatījusi lietas, kurās izmantoti statistikas dati, lai pierādītu diskrimināciju uz dzimuma pamata. Šāda situācija ir balstīta gan uz faktu, ka direktīvas, kuras aizliedz diskrimināciju uz dzimuma pamata, ir tikušas pieņemtas salīdzinoši nesen, gan arī uz faktu, ka praktiski dzimums ir vienīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme ES tiesībās, kuru ir iespējams mērīt ar kvantitatīviem rādītājiem. Tātad būtībā, lai izmantotu statistiku diskriminācijas pierādīšanā, ir svarīgi, cik liela ir personu grupa, kurai attiecīgā pazīme piemīt.

Turklāt, kā norāda gan ES institūcijas, gan arī dzimumu līdztiesības eksperti, lielas problēmas sagādā pati statistikas datu neesamība vai nespēja tiem piekļūt.

⁷² Līguma par Eiropas Savienības darbību 19. un 157.pants; Oficiālais Vēstnesis C 115, 09.05.2008.; Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, *OV L 180, 19.7.2000., 22./26. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 20 Sējums 01 Lpp. 23 – 27; Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, *OV L 303, 2.12.2000., 16./22. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV); Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp. 79 – 85; Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu; *OV L 373, 21.12.2004., 37./43. lpp.; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), *OV L 204, 26.7.2006., 23./36. lpp.****

Tiek uzsvērts, ka statistika nav pieejama līdz ko rodas jautājums par diskrimināciju kādas citas pazīmes, ne dzimuma dēļ. Piemēram, noteikti daudzi cilvēki uzskata par problēmu informācijas atklāšanu par savu seksuālo orientāciju. Tāpat parasti dati, kuri identifiķē diskriminācijas aizlieguma pazīmes, tiek uzskatīti par sensitīviem, tādēļ to vākšana ir aizliegta ar personas datu aizsardzības normām. Dažās ES Dalībvalstīs ir pat aizliegts vākt informāciju par personas rasi/etnisko piederību.

Tāpat ļoti lielas problēmas var būt gadījumā, ja statistika formāli pastāv, bet tai nevar piekļūt. Piemēram, ļoti lielas problēmas ir saistībā ar vienlīdzīgas darba samaksas principa iedzīvināšanu, ko pierāda mazais lietu skaits nacionālajās tiesās. Tas tiek pamatā skaidrots ar vairākiem faktoriem, no kuriem viens apstāklis ir tas, ka darbiniekiem nav nedz skaidrības par darba samaksas sistēmu (parasti uzņēmumā vai iestādē), nedz arī pieejas informācijai par kolēģu darba samaksu.⁷³

3. STATISTIKAS DATI KĀ PIERĀDĪJUMS DISKRIMINĀCIJAS LIETĀS EIROPAS CILVĒKTIESĪBU TIESAS JUDIKATŪRĀ

3.1. ECK noteiktais diskriminācijas aizlieguma jēdziens un konstatējamie elementi

Diskriminācijas aizlieguma princips ir noteikts ECK 14.pantā. Tas nedarbojas vispārīgi, bet tikai kopsakarā ar pašā ECK noteiktajām materiālajām tiesību normām.⁷⁴Līdz ar to diskriminācijas aizlieguma principa tvērums ECK ietvaros ir ierobežots.

Pati ECK nenosaka diskriminācijas aizlieguma definīciju, taču attiecīgi tā ir noteikta ECT judikatūrā. Saskaņā ar ECT noteikto, diskriminācija rodas situācijās, kurās pret personu izturas atšķirīgi bez objektīva un saprātīga attaisnojuma,⁷⁵ un situācijās, kurās pret personu atšķirīgā situācijā izturas vienādi.⁷⁶ Līdz ar to nosacīti var konstatēt, ka ECK 'atpazīst' gan tiešo, gan netiešo diskrimināciju.

Atšķirībā no EST un nacionālajām tiesām, kurās var tikt skatītas lietas gan vertikālās (strīds starp valsti un privātpersonu), gan horizontālās attiecībās (strīds starp privātperso-

⁷³ Report from the Commission on the European Parliament and the Council Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), SWD(2013) 512 final, 7.lpp. pieejams http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/131209_directive_en.pdf

⁷⁴ Vispārīgu diskriminācijas aizliegumu nosaka ECK 12.protokols, taču Latvija tam nav pievienojusies.

⁷⁵ Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Adulaziz, Cabaes un Balkandali pret Apvienoto Karalisti*, pieteikumu Nr.9214/80, 9473/81, 9474/81 (28.05.1985.).

⁷⁶ Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Thlimmenos pret Grieķiju*, pieteikuma Nr. 34396/97 (06.04.2000.), 46.paragrāfs.

nām), ECT skata tikai strīdus vertikālajās attiecībās, t.i., starp valsti un privātpersonu.⁷⁷ Līdz ar to, runājot par diskriminācijas avotu, tas vienmēr būs viens – proti valsts darbība vai bezdarbība, neskatoties uz to, vai ECK noteikto tiesību pārkāpumu būs faktiski veikusi valsts vai privātpersona.

Šajā sakarā ir svarīgi minēt ECT izstrādāto valsts negatīvo un pozitīvo pienākumu doktrīnu.⁷⁸ Valsts negatīvais pienākums ir atturēties no ierobežošanas cilvēktiesību realizēšanā vai to ierobežošanas. Savukārt valsts pozitīvais pienākums ir aktīvi aizsargāt cilvēktiesības, t.i., rīkoties. Valsts darbības pozitīvā pienākuma ietvaros var būt dažādas. Tās var ietvert valsts pienākumu nodrošināt tiesisko regulējumu vai veikt citas darbības, lai nodrošinātu cilvēktiesības, kā arī nodrošināt cilvēktiesības attiecībās ar citām privātpersonām.⁷⁹

3.2. Statistikas datu izmantošana

ECT savā judikatūrā izmanto statistikas datus diskriminācijas pierādīšanai.⁸⁰ Tas notiek ‘slēptās’ tiešās diskriminācijas gadījumā,⁸¹ t.i., kad tiesību norma tiek piemērota atšķirīgi personām, kuras atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos. Tāpat statistikas dati tiek izmantoti arī netiešās diskriminācijas gadījumos, t.i., kad neitrāla tiesību norma personu grupu saistībā ar tās diskriminācijas pazīmi ietekmē mazāk labvēlīgi.⁸²

Tai pat laikā saskaņā ar ECT judikatūru diskriminācijas konstatēšanai ar statistikas datiem vien nepietiek.

Kā norāda tiesību zinātnieki, „slēptās” tiešās diskriminācijas gadījumā personai ir jāpierāda ne tikai neitrālas tiesību normas atšķirīgu piemērošanu (t.sk. ar statistikas datu palīdzību), bet arī to, ka persona (personu grupa) atrodas vienādās un salīdzināmās situācijās ar pārējām personām, kurām attiecīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme nepiemīt.⁸³ Būtībā tāda pati prakse ir arī EST.⁸⁴

⁷⁷ ECT 34.pants. Vēl gan var būt strīdi starp valstīm, 33.pants.

⁷⁸ Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Opuz pret Turciju*, pieteikuma Nr.33401/02, 09.06.2009., 128. paragrāfs.

⁷⁹ Oddny Mjöll Arnardóttir, „Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights”, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/London/New York, 2003.

⁸⁰ Oddný Mjöll Arnardóttir, Non-discrimination Under Article 14 ECHR: the Burden of Proof, Scandinavian Studies in Law 1999-2012, pieejams http://www.socwork.gu.se/digitalAssets/1446/1446967_arnard--ttir--burden-of-proof---ssl-vol.-51--p.-13-39.pdf (apskatīts 15.janvārī).

⁸¹ Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Thlimmenos pret Grieķiju*, pieteikuma Nr. 34396/97 (06.04.2000.), analogiski minēto situāciju par tieši diskriminējošu atzist arī EST, skatīt EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinonion Ellados AE*, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

⁸² Piemēram, skatīt ECT spriedumu lietā *Hugh Jordan pret Apvienoto Karalisti*, pieteikuma Nr.24746/94, 04.05.2001.

⁸³ Oddný Mjöll Arnardóttir, Non-discrimination Under Article 14 ECHR: the Burden of Proof, Scandinavian Studies in Law 1999-2012, pieejams http://www.socwork.gu.se/digitalAssets/1446/1446967_arnard--ttir--burden-of-proof---ssl-vol.-51--p.-13-39.pdf (apskatīts 15.janvārī), 23.lpp.

⁸⁴ EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinonion Ellados AE*, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

Attiecībā uz netiešās diskriminācijas pierādīšanu nepietiek tikai ar statistikas datiem, kuri pierāda, ka neitrāla tiesību norma vai prakse neietekmē personas/personu grupas vienādi. Ir arī jānorāda iemesli, kas ir par pamatu nesamērīgai tiesību normas vai prakses ietekmei uz personu/personu grupu.⁸⁵ Turklāt saskaņā ar ECT uzstādīto prasību personai/personu grupai, kura prasa konstatēt netiešo diskrimināciju ir jāpierāda, ka neitrālā tiesību norma personu/personu grupu nostāda būtiski nelabvēlīgākā situācijā,⁸⁶ kas vairs nav prasība saskaņā ar ES tiesībām.

Vēl viens aspekts, kurā ECT ņem vērā statistikas datus, ir analizējot, vai konstatētais ECK konvencijas pārkāpums ir attaisnojams. Konkrēti, analizējot 'nepieciešamību demokrātiskā sabiedrībā'. Tā lietā *L. pret Lietuvu*⁸⁷ ECT konstatēja, ka *Lietuvas pienākums ir nodrošināt ar dzimuma maiņu saistīto medicīnisko manipulāciju apmaksu no valsts budžeta, jo, ņemot vērā nelielo personu skaitu,⁸⁸ kurām tā ir nepieciešama, tas neradīs pārāk lielu slogu valstij un līdz ar to šāds pienākums ir samērīgs ar pārējo sabiedrības locekļu interesēm.*

No minētā izriet, ka ECK diskriminācijas konstatēšanā izmanto statistikas datus, taču statistikas datu norādītā diskriminācija nav par pamatu, lai tiesa diskrimināciju arī konstatētu.

4. STATISTIKAS DATI KĀ PIERĀDĪJUMS DISKRIMINĀCIJAS LIETĀS NACIONĀLAJĀS TIESĪBĀS

4.1. Latvija

Saskaņā ar pieejamo informāciju Latvijas tiesas līdz šim ir skatījušas tikai dažas lietas, kurās viens no pierādīšanas līdzekļiem ir bijusi statistika.

Šeit būtu jānodala divu veidu statistikas izmantošana: viena – nacionālā līmeņa statistika, otra – vienas institūcijas/uzņēmuma statistika.

Nacionālā līmeņa statistika ir izmantota gan administratīvā, gan civilā, gan Satversmes tiesas tiesvedībā.

⁸⁵ Oddný Mjöll Arnardóttir, Non-discrimination Under Article 14 ECHR: the Burden of Proof, Scandinavian Studies in Law 1999-2012, pieejams http://www.socwork.gu.se/digitalAssets/1446/1446967_arnard--ttir--burden-of-proof---ssl-vol.-51--p.-13-39.pdf (apskatīts 15.janvārī), 24.lpp.

⁸⁶ Skatīt ECT spriedumu lietā *Thlimmenos pret Grieķiju*, pieteikuma Nr. 34396/97 (06.04.2000.), 46.paranagrāfs.

⁸⁷ ECT spriedumu lietā *L. pret Lietuvu*, pieteikuma Nr.27527/03, 11.09.2007, 59.paranagrāfs.

⁸⁸ ECT turklāt šeit atsaucās uzlietā norādīto neoficiālo statistiku, jo, protams, ka oficiāli šādu informāciju oficiāli iegūt būtu praktiski nepiespējami, ņemot vērā, ka attiecīgi dati ir īpaši sensitīvi.

Tā Satversmes tiesas lietā Nr.2005-09-01⁸⁹ par pilnīgu aizliegumu strādāt, saņemot bērna kopšanas pabalstu, prasītājas norādīja uz šādas kārtības netieši diskriminējošo raksturu dzimuma dēļ. Proti, viņas norādīja citu apsvērumu starpā, ka tā kā tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu pamatā izmanto sievietes, tad pilnīgs aizliegums strādāt rada netiešu diskrimināciju pret sievietēm attiecībā uz viņu iespējām darba tirgū, pamatojoties uz Satversmes 91.pantu. Satversmes tiesa gan šo argumentu neizmantoja, secinot, ka attiecīgā norma neatbilst Satversmes 110.pantam, un līdz ar to netupinot analizēt tās atbilstību diskriminācijas aizlieguma principam.

Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments spriedumā lietā SKA-480/2010 par bezdarbnieka pabalsta aprēķināšanas kārtību, ja persona laika periodā, kuru ņem vērā tā aprēķināšanai, ir atradusies bērna kopšanas atvaļinājumā, akceptēja prasītājas norādi uz netiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata, ņemot vērā to, ka no personām, kuras izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, 98% ir sievietes. Līdz ar to pietiecības uzskatā mazāk labvēlīgā bezdarbnieka pabalsta aprēķināšanas kārtība, kas noteikta personām, kuras tā aprēķināšanas periodā bijušas bērna kopšanas atvaļinājumā, tika atzīta par netieši diskriminējošu uz dzimuma pamatu.⁹⁰

Arī Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumā lietā SKC-694/2010⁹¹ par mazāk labvēlīgo kompensācijas par darba piespiedu kavējumu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, kas izriet no Darba likuma 75.panta trešajā daļā noteiktās vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību, pietiecēja uzturēja cita starpā arī prasību par netiešās diskriminācijas konstatēšanu, atkal, ņemot vērā faktu, ka šī neitrālā norma ir caurmērā nelabvēlīgāka attiecībā uz vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību un tādēļ, ka pamatā tieši sievietes izmanto tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, rodas netiešā diskriminācija dzimuma dēļ. Tiesa gan šo argumentu un statistikas faktu savā spriedumā neizmantoja, bet lēma par labu prasītājai, balstoties uz taisnīguma un samērīguma principiem.

Minētie spriedumi, izmantojot vai neizmantojot prasītāju/pietiecēju argumentus par diskrimināciju, balstoties uz statistikas datiem vien un attiecīgi konstatējot vai nekonstatējot diskrimināciju, tomēr ir noveduši pie taisnīga sprieduma. Tai pat laikā izceļams ir viens Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums, kurš demonstrē neizpratni par diskriminācijas jēdzienu kā tādu, un līdz ar to nespēju, ne izmantot prasītājas uzrādītos statistikas datus, ne atrast pareizo salīdzināmo personu grupu, kas noveda pie pilnīgi kļūdaina sprieduma.

Tas ir Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC-1336/2010.⁹² Šajā spriedumā, atšķirībā no iepriekš minētajiem, pietiecēja mēģināja izmantot diskriminācijas pierādīšanai darba samaksas statistiku viena uzņēmuma ietvaros.

⁸⁹ 2005.gada 4.novembra spriedums, pieejams <http://www.satv.tiesas.gov.lv/?lang=1&mid=19> (aplūkots 2014.gada 3.februārī).

⁹⁰ 2010.gada 15.oktobra spriedums, 10.punkts, pieejams http://www.tiesas.lv/files/AL/2010/10_2010/15_10_2010/AL_1510_AT_SKA-0480-2010.pdf (aplūkots 2014.gada 10.februārī).

⁹¹ 2010.gada 15.decembra spriedums, pieejams <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/694-10.pdf> (aplūkots 2014.gada 10.februārī).

⁹² 2010.gada 8.decembrī, nav publicēts.

Lietas faktiskie apstākļi īsumā bija sekojoši. Darba devējs Prasītāju nodarbinājis par grāmatvedi kopš 2003.gada 2.jūnija. Prasītāja atradusies pirmsdzemdību un pēcdzemdību atvaļinājumā no 2009.gada 2.marta līdz 2009.gada 14.jūlijam. 2009.gada 10.augustā darba devējs paziņojis Prasītājai, ka viņas alga tiek samazināta no LVL 660 uz LVL 45 un darba slodze attiecīgi uz ¼ daļu slodzes jeb 10 stundām nedēļā. 2009.gada 14.oktobrī darba devējs Prasītājai uzteicis darba līgumu ar 2009.gada 14.novembri. 2009.gada 13.novembrī Prasītāja cēlusi prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpēlņas par darba piespiedu kavējumu, darba samaksas un morālā kaitējuma piedziņu. 2009.gada 16.decembrī darba devējs atzinis darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunojis Prasītāju darbā ar 2009.gada 14.novembri.

Prasītāja citu argumentu un pierādījumu starpā lietā mēģināja norādīt uz diskriminācijas faktu, minot apstākli, ka viņas darba alga ir samazināta par 93% kamēr pārējiem darbiniekiem krīzes dēļ vidēji tikai par 13%. Tiesa šajā sakarā norādīja, ka tiesiskās vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos tiesiskos un faktiskos apstākļos darba devēja attieksmei ir jābūt vienādei.⁹³ Tiesa secināja, ka Prasītāja nav atradusies vienādos faktiskos apstākļos, tostarp tāda apsvēruma dēļ, ka citi darbinieki strādājuši cita rakstura darbu, proti, krāvēja, sastatņu montētāja, autovadītāja un noliktavas pārziņa darbu, kas 'vairāk piemēroti vīriešu dzimuma darbiniekiem'. Šajā gadījumā tiesa pieļāvusi vairākas kļūdas. Pirmkārt, vienādas un salīdzināmas situācijas nav vērtētas norādītajā līmenī, t.i., visa uzņēmuma līmenī, kā to būtu vajadzējis darīt, bet gan tikai individuālā līmenī. Proti, tiesa pretēji doktrīnā norādītajam situācijas līdzību nav vērtējusi pēc galvenā vienojošā kritērija, kas šeit būtu fakts, ka visi attiecīgā darba devēja darbinieki atrodas vienādās un salīdzināmās situācijās attiecībā uz darba algas proporcionālu samazināšanu ekonomiskās krīzes dēļ.⁹⁴ Turklāt, meklējot līdzīgo situāciju individuālā līmenī, tiesa vadījies no aizliegtā, t.i., dzimuma kritērija, atsaucoties uz to, ka citos amatos nodarbinātie kolēģi neatrodas salīdzināmā situācijā, jo darba 'vīriešu darbus'.⁹⁵ Tādējādi tiesa pārkāpa ne tikai ES dzimumu līdztiesības tiesību normas, bet arī cilvēka pamattiesību – tiesības uz taisnīgu tiesu, t.i., tiesas spriešanu, nevadoties no aizspriedumiem par dzimumu sociālajām lomām.⁹⁶

Šīs lietas sakarā ir jāņem vērā arī fakts, ka prasītāja bija uzņēmuma grāmatvede, līdz ar to viņai bija pieejami dati par darba samaksas apmēru uzņēmumā. Pretējā gadījumā viņai būtībā vispār nebūtu iespējas vērsties tiesā pierādījumu trūkuma dēļ attiecībā uz nevienlīdzīgu darba samaksu.

⁹³ Šeit tiesa nav ņēmusi vērā, ka tiesību doktrīnā pastāv atšķirība starp tiesiskās vienlīdzības principu un diskriminācijas aizlieguma principu. Egils Levits, „Par tiesiskās vienlīdzības principu”, Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., Nr.68 (2833)

⁹⁴ Oddny Mjoll Arnardottir, „Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights”, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/London/NewYork, 2003; Egils Levits, „Par tiesiskās vienlīdzības principu”, Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., Nr.68 (2833)

⁹⁵ Sīkāk skatīt Kristīne Dupate, „Vai pastāv „sieviešu” un „vīriešu” darbi”, Jurista Vārds, 31.01.2006., Nr.5(408).

⁹⁶ Sīkāk skatīt Kristīne Dupate, „Par kļūdainu Senāta spriedumu dzimumu diskriminācijas sakarā”, Jurista Vārds, 29.03.2011., Nr.13(660).

Līdz ar to šajā spriedumā iezīmējas arī Latvijā aktuālā problēma vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā, proti, ka ir nopietnas problēmas nevienlīdzīgu darba samaksu konstatēt, jo nav piekļuves attiecīgajai informācijai.

Minētie Latvijas tiesu spriedumi kopumā norāda uz to, ka tiesas ir gatavas izmantot statistikas datus kā pierādījumu diskriminācijas lietās, tomēr tiesām ir jāpilnveido savas zināšanas par diskriminācijas aizlieguma jēdzienu, jo daļā no spriedumiem tiesa ir 'vairījies' izspriest lietu no diskriminācijas aizlieguma principa viedokļa, bet pēdējā minētā tiesa diskriminācijas aizlieguma jēdzienu ir piemērojusi absolūti nepareizi un pretēji tā jēgai.

4.2. Citas valstis

Citu ES dalībvalstu tiesu prakse attiecībā uz statistikas datu izmantošanu lielā mērā atspoguļo EST praksi norādīto, jo gluži loģiski visām ES dalībvalstu nacionālajām tiesām lietās, kuras ietilpst ES tiesību tvērumā, ir jāizmanto gan ES tiesībās, gan EST judikatūrā norādītā pieeja statistikas datu izmantošanā.

Tomēr tiesību zinātnieki norāda uz vairākām grūtībām, ar kurām nākas saskarties diskriminācijas lietu kontekstā. Pirmkārt, jau pieminētais statistikas datu trūkums, it sevišķi vienlīdzīgas darba samaksas jautājumos. Kā pozitīvā prakse šīs problēmas risināšanai tiek norādīta Itālija, kur uzņēmumiem, kuri nodarbina vairāk nekā 100 darbiniekus, ir katru otro gadu jāsapagatavo atskaite par uzņēmumā nodarbināto darbinieku atkarībā no dzimuma situāciju attiecībā uz piekļuvi darbam, profesionālo apmācību, karjeras iespējas, atlīdzību, atlaišanu un pensionēšanos.⁹⁷Otrkārt, nacionālajās tiesās nereti rodas jautājums saistībā ar apgrieztā pierādīšanas pienākuma, kas noteikts ES tiesībās diskriminācijas lietās, piemērošanu.⁹⁸ Proti, vai statistikas dati, kas norāda uz netiešo diskrimināciju, var tikt uzskatīti par '*pirmafacie*' faktu, kas liecina par iespējamu diskrimināciju, lai, pamatojoties tikai uz tiem, pierādīšanas pienākumu pārceltu uz atbildētāju. Šajā sakarā ir norādīts, ka, piemēram, Vācijas Federālā Darba tiesa ir ierobežojusi statistikas datu, kā '*pirmafacie*' diskriminācijas pierādījumu nolūkā pārcelt pierādīšanas pienākumu uz darba devēju.⁹⁹ Tai pat laikā, kā norādīts, šāds ierobežojums ir pretrunā labi iedibinātajai EST judikatūrai.¹⁰⁰ Treškārt, nacionālajām tiesām rada problēmas risināt saskaņā ar EST judikatūru to ziņā atstāto jautājumu par to, cik lielai disproporcijai jāatspoguļojas statistikas datus, lai varētu lemt, ka personu grupa, kurai piemīt attiecīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme, tiek

⁹⁷ Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed in to national law?, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, Susanne Burri and Hanneke van Eijken, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2013, pagaidām npublicēts.

⁹⁸ Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed in to national law?, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, Susanne Burri and Hanneke van Eijken, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2013, pagaidām npublicēts.

⁹⁹ Federal Labour Court, judgment of 22 July 2010, 8 AZR 1012/08.

¹⁰⁰ See Case C-129/92 *Dr Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* [1993] ECR I-05535 (*Enderby*) and Case C-167/97 *Reginav Secretary of State for Employment, exparte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez* [1999] ECR I-00623 (*Seymour*).

nostādīta mazāk labvēlīgā situācijā. Šajā ziņā ES dalībvalstu nacionālo tiesu spriedumi vienotu praksi neuzrāda.¹⁰¹

Savukārt ASV tiesību zinātnieki norāda uz sekojošās problēmām statistikas datu izmantošanā diskriminācijas lietās. Pirmkārt, šeit ir jāņem vērā, ka ASV ir konceptuāli cita tiesību sistēma, kas būtiski atšķiras no kontinentālās tiesību sistēmas, tomēr attiecībā uz statistikas datu izmantošanu diskriminācijas lietās iezīmējas līdzīgas doktrinālas problēmas, kā Eiropas kontinentālajā tiesību sistēmā. Piemēram, ASV tiesību zinātnieki norāda, ka tiesas nedrīkst konstatēt diskrimināciju balstoties tikai uz statistikas datiem, piemēram, ja statistikas dati norāda, ka darba devējs ir nodarbinājis neproporcionālu daudzumu dažādu rasu pārstāvju. Šādi konstatējot diskrimināciju tiesa var pieļaut būtisku kļūdu, jo attiecīgais nesamērīgums var tikt pamatots ar absolūti objektīviem iemesliem, piemēram, atšķirību izglītības līmenī starp dažādu rasu pārstāvjiem valsts vai lokālā līmenī. Līdz ar to ASV tiesību zinātnieki uzstāj, līdzīgi kā ECT un EST, ka statistikas dati bieži nevar būt par vienīgo pierādījumu, it sevišķi netiešās diskriminācijas lietās.¹⁰²

No minētā izriet, ka arī citās valstīs tiesas izmanto statistikas datus diskriminācijas lietās, taču tikai kā vienu no pierādījumiem. ES dalībvalstīs pastāv vairākas problēmas saistībā ar statistikas datu izmantošanu, kuras ir saistītas, vai nu ar problemātisku piekļuvi tiem, vai arī ar ES tiesību interpretēšanas un piemērošanas jautājumiem, kurus nereti to sarežģītības dēļ EST atstāj dalībvalstu tiesu kompetencē.

SECINĀJUMI

1. Statistikas dati diskriminācijas pierādīšanai ir būtiski vairākos līmeņos, gan vispārējā nacionālā līmeņa statistika, gan arī statistika vienas institūcijas/uzņēmuma ietvaros. Nacionālā līmeņa statistika ir būtiska, lai pierādītu diskrimināciju, kura izriet gan no institucionālās diskriminācijas, gan normatīvā regulējuma, bet lokāla rakstura, piemēram, viena uzņēmuma statistika ir svarīga, lai pierādītu diskrimināciju, kas izriet no iekšējā normatīvā regulējuma vai uzņēmuma prakses.

2. Statistikas dati var tikt izmantoti gan tiešās, gan netiešās diskriminācijas pierādīšanai, kā arī multiplās diskriminācijas pierādīšanai un institucionālās diskriminācijas novēršanai.

¹⁰¹ Dagmar Schiek, Lisa Waddington, Mark Bell, Non-Discrimination Law, Cases, Material and Text on National, Supranational and International level, Hart Publishing, 2007, 170.lpp; European Commission, Tackling Multiple Discrimination. Practices, Policies and laws, 2007.

¹⁰² Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives, Titia Loenen and Peter R Rodrigues (eds.), Martinus Nijhoff Publishing, 1999, the Netherlands; Article: Kingsley R Browne „TheUseandAbuseofStatisticalEvidenceinDiscriminationCases, 411.lpp, http://www.google.lv/books?hl=lv&lr=&id=c3ENQZuAClOC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Kingsley+R.Browne+the+use+and+abuse+of+statistical+evidence+in+discrimination+cases+&ots=MgaVGUCUpp&sig=dR9m4Cx2Q5_d33-tOnmGZmPoGR0&redir_esc=y#v=onepage&q=Kingsley%20R.Browne%20the%20use%20and%20abuse%20of%20statistical%20evidence%20in%20discrimination%20cases&f=false

3. No statistikas datu kā pierādīšanas līdzekļa viedokļa tiešā diskriminācija būs gadījumā, ja statistikas dati rādīs, ka personu grupa, kura atrodas nelabvēlīgākā situācijā, sastāv tikai no tādām personām, kurām piemīt attiecīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme.

4. No statistikas datu kā pierādīšanas līdzekļa viedokļa netiešā diskriminācija būs gadījumā, ja statistikas dati rādīs, ka neitrāla prakse, noteikums vai kritērijs nostāda nelabvēlīgākā situācijā personu grupu, kura pamatā sastāv no personām, kurām piemīt attiecīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme. Tomēr netiešā diskriminācija var tikt attaisnota, ja tiek pierādīts, ka tās pamatā ir objektīvi apsvērumi.

5. Statistikas dati kā pierādīšanas līdzeklis ir svarīgs arī multiplās diskriminācijas gadījumā, tomēr šeit ir jāraugās, lai statistika attiecīgi atspoguļotu situāciju, kurā tiek ņemtas vērā uzreiz visas iesaistītās diskriminācijas aizlieguma pazīmes.

6. Statistikas dati ir būtisks līdzeklis institucionālās diskriminācijas konstatēšanai, taču, tā kā institucionālā diskriminācija parasti ir tāda, ko neidentificē tiesību normas, tad attiecīgie statistikas dati atspoguļos valsts pienākumu rīkoties, pamatā nodrošinot detaļzētāku tiesisko regulējumu, lai minēto diskrimināciju novērstu.

7. Statistikas dati ir tikai viens no pierādījumiem diskriminācijas lietās. Tiem ir nozīme tikai sasaitē ar vairākiem diskriminācijas kontekstā identificējamiem un pierādāmiem elementiem, piemēram, tiešās un netiešās diskriminācijas gadījumā – vai attiecīgā persona/personu grupa atrodas vienādās un salīdzināmās situācijās vai atšķirīgās situācijās.

8. Lai efektīvi realizētu diskriminācijas aizlieguma principu visos valsts varas atzaros, statistikas datu izmantošana ir absolūti nepieciešama. Tomēr šī pienākuma izpildi apgrūtiina fakts, ka bieži vien statistikas datu trūkst. Statistikas dati var būt nepieejami objektīvu apstākļu dēļ, konkrēti saistībā ar citu pamattiesību nodrošināšanu, piemēram, tiesību uz privāto un ģimenes dzīvi aizsardzību vai personas datu aizsardzību, taču tie var būt nepieejami arī tamdēļ, ka netiek vākti.

9. Lai efektīvi novērstu diskrimināciju, ir nepieciešams konstatēt gan kādu iemeslu (pazīmes) dēļ persona/personu grupa tiek nostādīta mazāk labvēlīgā situācijā, gan kurā jomā tas notiek. Lai šo uzdevumu veiktu, būtu nepieciešama gan esošo statistikas datu padziļināta analīze tieši no diskriminācijas aizlieguma viedokļa, gan arī, ļoti iespējams, jaunu statistikas datu vākšana kā attiecībā uz personu grupām un jomām, lai konstatētu diskrimināciju, tā formālā likuma izpratnē un arī pēc būtības.

10. Statistikas datu vākšanā ir jāpievērš uzmanība multiplās diskriminācijas un it sevišķi kumulatīvās multiplās diskriminācijas esamībai. Līdz ar to statistikas datiem būtu jāatspoguļo arī tādu personu grupu faktiskais stāvoklis, kurām piemīt vairākas diskriminācijas aizlieguma pazīmes.

11. Savukārt tiesību piemērotājiem ir jāņem vērā, ka statistika, kas atspoguļo situāciju tikai uz vienas diskriminācijas aizlieguma pazīmes pamata, neļauj konstatēt kumulatīvo multiplu diskrimināciju. Līdz ar to tiesību piemērotājiem vispirms būtu jākonstatē, kuras diskriminācijas aizlieguma pazīmes ir konkrētajā lietā iesaistītas un, pēc šī konstatējuma, jāidentificē statistikas dati, kuriem ir nozīme lietā vai kuri pareizi atspoguļo situāciju.

12. ES tiesības skaidri atzīst statistikas datus kā pierādījumu diskriminācijas lietās. Vēl vairāk, saskaņā ar ES dzimumu līdztiesības un diskriminācijas aizlieguma tiesībās noteikto 'vienotā avota doktrīnu', statistikas dati ir ne tikai izmantojami diskriminācijas lietās strīdos starp personām, bet tos ir pienākums izmantot visiem valsts varas atzariem, it sevišķi

likumdevējam, lai izvērtētu pieņemamo tiesību aktu projektu atbilstību diskriminācijas aizlieguma principam.

13. ES tiesībās statistikas dati var tikt izmantoti gan tiešās, gan netiešās diskriminācijas pierādīšanai.

14. ES tiesībās pamatā pietiek ar statistikas datiem kā vienīgo pierādījumu tiešās diskriminācijas konstatēšanai.

15. Savukārt netiešās diskriminācijas konstatēšanai ES tiesībās ar statistikas datiem vien nepietiek, jo netiešā diskriminācija, kas ir pamatota ar statistikas datiem, var tikt attaisnota ar objektīviem apsvērumiem.

16. Tāpat, lai pierādītu netiešo diskrimināciju saskaņā ar ES tiesībām, nav skaidrs, cik būtiskai ir jābūt atšķirīgai situācijai, kurā personas atrodas, un cik proporcionāli lielam ir jābūt diskriminēto personu skaitam apskatāmajā grupā.

17. Lai pareizi identificētu diskriminācijas gadījumus, ES tiesībās nepietiek vien ar statistikas datiem, ir precīzi jāizvēlas salīdzināmā personu grupa vai loks, ievērojot „vienotā avota doktrīnu”, tas ir vienas institūcijas, sektora vai nacionālajā līmenī.

18. ES pētījumi liecina, ka ir problemātiski vērsties tiesā nevienlīdzīgas darba samaksas gadījumā, jo, pirmkārt, bieži darba devējs nav noteicis skaidru un saprotamu darba samaksas sistēmu un, otrkārt, darbiniekam nemaz nav piekļuves informācijai par citu kolēģu darba samaksu (skatīt arī 3.secinājumu).

19. ECK noteiktā diskriminācijas aizlieguma pierādīšanai ECT izmanto statistikas datus kā pierādīšanas līdzekli, taču tie nevar būt kā vienīgais diskriminācijas pierādīšanas līdzeklis.

20. ECK judikatūrā „slēptās” tiešās diskriminācijas gadījumā personai ir jāpierāda ne tikai neitrālas tiesību normas atšķirīgu piemērošanu (t.sk. ar statistikas datu palīdzību), bet arī to, ka persona (personu grupa) atrodas vienādās un salīdzināmās situācijās ar pārējām personām, kurām attiecīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme nepiemīt, t.i., pareizi jāidentificē salīdzināmās personu grupas.

21. Saskaņā ar ECT praksi netiešās diskriminācijas pierādīšanai nepietiek tikai ar statistikas datiem, kuri pierāda, ka neitrāla tiesību norma vai prakse neietekmē personas/personu grupas vienādi. Ir arī jānorāda iemesli, kas ir par pamatu nesamērīgai tiesību normas vai prakses ietekmei uz personu/personu grupu.

*ECT statistikas datus izmanto ne tikai diskriminācijas pierādīšanai, bet arī diskriminācijas attaisnošanai/neattaisnošanai, vērtējot līdzekļu samērīgumu un/vai individu/personu grupas interešu sabalansēšanu ar pārējās sabiedrības interesēm (L. pret Lietuvu)

22. Ir jānošķir statistikas datu un diskriminācijas konstatēšana formālās diskriminācijas un substantīvās jeb institucionālās diskriminācijas gadījumā. Tiesību normas pamatā ļauj konstatēt formālās diskriminācijas gadījumus, kamēr institucionālo diskrimināciju tās parasti 'neatpazīst' (reālā dzīvē eksistējošos sociālos šķēršļus). Līdz ar to atšķirīga nozīme statistikas datiem diskriminācijas konstatēšanā būs atkarībā no tā, vai diskriminācija ir formāla vai institucionāla.

23. Kā izriet gan no EST un ECT judikatūras, gan arī vispārējās situācijas, statistikas dati var tikt izmantoti formālās diskriminācijas (ar tiesību normām noteiktās) pierādīšanai, taču visbiežāk vieni paši nevarētu būt par pamatu diskriminācijas/neattaisnotas diskriminācijas konstatēšanai. Minētais pamatā attiecas uz diskriminācijas konstatēšanu horizontālā

līmenī, t.i., attiecībās starp privātpersonām. Jo, kā izriet gan no starptautisko tiesu, gan tiesību zinātnieku norādītā, diskriminācijai, kas atainojas statistikas datos vienas lokālas institūcijas (piemēram, uzņēmuma) ietvaros par iemeslu var būt nevis vienas institūcijas veiktā diskriminējoša prakse, bet gan institucionālā diskriminācija, kas pastāv sabiedrībā kopumā. Piemēram, statistika, kas pierāda, ka uzņēmums nodarbina vairāk vīriešu nekā sievietes, nenorāda uz uzņēmuma veikto diskriminējošo nodarbinātības politiku *per se*. Šāda situācija var veidoties daudzu citu iemeslu dēļ, piemēram, tā iemesla, ka kopumā sabiedrībā konkrētajā jomā, kurā darbojas attiecīgais uzņēmums, profesionālo izglītību vairāk ir ieguvuši vīrieši, nevis sievietes, līdz ar to tīri potenciāli darbinieku skaits sievietes vidū būs mazāks. Līdz ar to diskriminācijas pierādīšanai horizontālās attiecībās ir jāvērtē ne tikai statistikas dati, bet arī kopējie iemesli, kuri var būt par pamatu diskriminācijai.

24. Savukārt valsts pienākums ir nodrošināt to, ka tiek izskausta institucionālā diskriminācija un tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas, t.i., valstij, t.sk., ar statistikas palīdzību, ir jāidentificē sociālie šķēršļi, kuri neļauj visām sabiedrības grupām baudīt vienlīdzīgas iespējas. Piemēram, bērnu dārzu trūkums, kas neļauj pamatā jau sievietēm iesaistīties darba tirgū, vai romu gadsimtiem ilgā stigmatizācija, kas ir novedusi pie ļoti zema izglītības līmeņa un līdz ar to kopējām iespējām nodarbinātībā.

PRIEKŠLIKUMI

1. Lai nodrošinātu institucionālās diskriminācijas izskašanu kaut vai tikai attiecībā uz pienākumiem, kas izriet no starptautiskajām un Eiropas Savienības tiesībām, likumdevējam (arī izpildvarai, darbojoties likumdevēja lomā uz deleģēto funkciju pamata) ir obligāti jāveic normatīvā akta projekta ietekmes novērtējums, balstoties uz statistikas datiem attiecībā uz tradicionāli diskriminētām personu grupām. Pašreizējais tiesiskais regulējums šī pienākuma izpildi nenodrošina efektīvi, tādēļ būtu nepieciešams grozīt Saeimas Kārtības Rulli (85.pants) un 2009.gada 15.decembra Ministru Kabineta instrukciju Nr.19 "Tiesību akta projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanas kārtība" (23.punkts), nosakot detalizētāku pienākumu attiecībā uz pienākumu izvērtēt ietekmi uz vienlīdzīgām tiesībām un iespējām un konkrēti, uzliekot par pienākumu vērtēt arī pieejamos kvantitatīvos un kvalitatīvos statistikas datus. Tas pats ir veicams, lai identificētu un izskaustu institucionālo diskrimināciju.

2. Valstij ir jāveic izvērtējums par to, vai statistikas dati un to analizēšanas veids, kas saskaņā ar tiesību aktiem tiek apkopoti pašlaik, spēj identificēt personu grupas, kuras atrodas mazāk labvēlīgā situācijā, un iemeslus, kādēļ šīs grupas atrodas šādā situācijā. Pēc šāda pētījuma rezultātiem būtu izdarāmi grozījumi pašreizējā tiesiskajā regulējumā, lai nodrošinātu sabiedrībai nepieciešamo statistikas datu esamību.

3. Lai nodrošinātu Eiropas Savienības tiesībās uzlikto pienākumu nodrošināt vienlīdzīgas iespējas nodarbinātībā, likumdevējam ir jānodrošina tāds mehānisms, kurš ļautu darbiniekiem piekļūt informācijai par to, kā konkrētais darba devējs ievēro vienlīdzīgu tiesību un diskriminācijas aizlieguma principu, piemēram, nosakot par pienākumu darba devējiem, kuri nodarbina vairāk par konkrētu skaitu darbinieku, ik gadu vai ik divus gadus

iesniegt atbildīgajai valsts institūcijai pārskatu par vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu uzņēmumā.

4. Tiesām ir pienākums ņemt vērā statistikas datus un izmantot tos diskriminācijas identificēšanā, ņemot vērā tiesību doktrīnu, kas izriet no ECT un EST judikatūras. Tiesām, ja tas attiecas uz lietu, ir pienākums ņemt vērā vispārzināmus statistikas datus, kā arī pieprasīt no pusēm statistikas datus attiecībā uz situāciju iestādes/uzņēmuma iekšienē, jo tie parasti nav publiski pieejami. Pienākums ņemt vērā tiesību doktrīnu, kas izriet no ECT un EST judikatūras, neierobežo nacionālās tiesas izmantot un attīstīt tiesību doktrīnas par statistikas datu kā pierādījumu izmantošanu diskriminācijas lietās, kas sniedz augstāku tiesību aizsardzības līmeni.