

Latvian



Guide to the Employment Equality Acts 1998–2008

# Vienlīdzīgu tiesību princips **DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS**

Rokasgrāmata par 1998 – 2008.gadu Likumiem par  
vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās

## PROGRESS

Šī publikācija ir izdota, pateicoties Eiropas sabiedrisko attiecību programmas par nodarbinātību un sociālo solidaritāti atbalstam – PROGRESAM (2007.g - 2013.g).

Šo programmu pārvalda Eiropas Komitejas nodarbinātības, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju direktorāts. Tā tika izveidota, lai materiāli atbalstītu Eiropas Savienības mērķu sasniegšanu nodarbinātības un sociālo lietu jomās, kā tas ir aprakstīts Sociālajā darbības plānā, tādējādi, sniedzot ieguldījumu Lisabonas Stratēģijas mērķu sasniegšanā minētajās jomās.

Septiņu gadu ilgā programma iesaista visas interesētās puses, kuras var palīdzēt atbilstīgas un efektīvas nodarbinātības, sociālās likumdošanas un darbības plānu attīstībai, EU27, EFTA-EEA un ES kandidātvalstu starpā, kā arī to valstu starpā, kuras plāno kļūt par ES kandidātiem.

PROGRESA uzdevums ir nostiprināt ES ieguldījumu, atbalstot dalībvalstu saistības. PROGRESS būs noderīgs:

- nodrošinot ar analīzi un sniedzot padomus par darbības plānu PROGRESA darbības jomās;
- kontrolējot un ziņojot par ES likumdošanas un darbības plānu realizēšanu PROGRESA darbības jomās;
- stimulējot darbības plānu nodošanu, apmācīšanu un atbalstu ES dalībvalstu starpā saskaņā ar ES mērķiem un prioritātēm; un
- atspoguļojot interesēto pušu un sabiedrības kopumā uzskatus.

Lai iegūtu vairāk informācijas, ieejiet:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

Informācija, kas pieejama šajā publikācijā, ne obligāti atspoguļo Eiropas Komitejas nostāju vai viedokli.

## 1998 – 2008.gadu Likumi par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās

Šajā rokasgrāmatā ir aprakstītas 1998.gada Likuma par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās galvenās vadlīnijas. Šajā likumā tika ienesti grozījumi ar 2004.gada Likumu par vienlīdzības principu, 2007.gada Likuma par darba aizsardzību 27.nodaļu (ārkārtēji kolektīvi štatu samazinājumi un ar to saistītie jautājumi), 2008.gada Civiltiesību likuma 82. un 83.nodaļu (dažādi nosacījumi). Šie likumi ir kopā pazīstami kā 1998 – 2008.gadu Likumi par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās.

Šīs likumdošanas kopijas var iegādāties Valsts publikāciju pārdošanas birojā (Government Publications Sales Office) pēc adreses: Molesworth Street, Dublin 2 (tāl. 01 631 3111) vai interneta portālā [www.oireachtas.ie](http://www.oireachtas.ie)

Šie likumi ir pieejami arī interneta portālā [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

2004.gada Likums par vienlīdzības principu tika pieņemts, lai īstenotu triju Eiropas Padomes Direktīvu noteikumus.<sup>1</sup>

Šīm Direktīvām ir prioritāte Īrijas likumdošanas priekšā, ko ir jāskata un jāizprot, ņemot vērā šo Direktīvu noteikumus.

*Šai rokasgrāmatai ir tikai informatīva rakstura mērķis.  
Tas nav juridisks dokuments.*

---

1 2002. gada 23. septembra Eiropas Parlamenta un ES Ministru padomes Direktīva 2002/73/EK, 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 sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem [2002] OJ L 269/15; ES Ministru padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienādaī attieksmei pret nodarbinātību [2000] OJ L 303/16; ES Ministru padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības [2000] OJ L180/22

## Saturs

<b>1.</b>	<b>Ievads</b>	<b>4</b>
1.1	Darbības joma	4
1.2	Diskriminācijas aizlieguma pazīmes	5
1.3	Diskriminācija	7
1.4	Reklāma	8
1.5	Vienlīdzīga darba samaksa	8
1.6	Seksuālā uzmākšanās un uzmācība	9
1.7	Invaliditāte – atbilstošu darba apstākļu izveidošana	10
1.8	Kas ir atbilstoši pasākumi?	10
1.9	Kas ir nesamērīgs slogs?	11
1.10	Pozitīvie pasākumi	11
1.11	Nelabvēlīgu seku radišana - vajāšana	12
1.12	Atbildība par citu personu darbībām	12
<b>2.</b>	<b>Vispārējie izņēmumi</b>	<b>13</b>
2.1	Izņēmumi attiecībā uz visām nodarbinātības sfērām	13
2.2	Izņēmumi attiecībā uz profesionālām prasībām/ atsevišķām nodarbinātības sfērām	14
2.3	Izņēmumi pēc diskriminācijas aizlieguma pazīmēm	15
2.4	Valsts institūcijas	18
<b>3.</b>	<b>Prasības iesniegšana</b>	<b>19</b>
3.1	Etaps 1: Lēmuma pieņemšana par prasības nosūtīšanu	19
3.2	Etaps 2: Vienlīdzības tribunāla priekšā	21
3.3	Tiesiskās aizsardzības līdzekļi	22
3.4	Prasības par diskrimināciju pēc dzimuma pazīmes	23

<b>Pielikums A</b>	<b>24</b>
A.1 Vienlīdzības Komiteja	24
A.2 Informācija un atbalsts	24
A.3 Juridiskā palīdzība	25
A.4 Informācija par vienlīdzības principu	26
<b>Pielikums B</b>	<b>27</b>
B.1 Noderīgu valsts institūciju kontaktinformācija	27



## 1. Ievads

1998 – 2008.gadu Likumi par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās:

- veicina vienlīdzību darbā;
- aizliedz diskrimināciju (ar dažiem izņēmumiem) pēc deviņām diskriminācijas pazīmēm;
- aizliedz seksuālo uzmākšanos un uzmācību;
- aizliedz vajāšanu;
- pieprasa atbilstošu darba apstākļu izveidošanu cilvēkiem ar invaliditāti attiecībā uz piekļuvi darba vietai, piedalīšanos darba procesā un profesionālo apmācību;
- atļauj veikt pozitīvus pasākumus, lai pārliecinātos, ka pastāv pilnīga vienlīdzība.

### 1.1 Darbības joma

Likumos ir iekļauti sekojošie nodarbinātības aspekti:

- reklāma;
- vienlīdzīga darba samaksa;
- piekļuve darbam;
- profesionālā apmācība un darba pieredze;
- darba noteikumi;
- paaugstināšana amatā vai pārkvalificēšanās;
- amatu klasifikācija;
- atlaišana no darba;
- kolektīvie līgumi.

Likumi attiecas uz:

- pilnas, nepilnas darba dienas un pagaidu darbiniekiem;
- valsts un privātās sfēras nodarbinātību;
- profesionālās apmācības iestādēm;
- darbā iekārtošanas aģentūrām;
- arodbiedrībām, profesionālām un amatniecības iestādēm.

Piedevām, likumi attiecas uz:

- pašnodarbinātiem darbuzņēmējiem;
- partneriem partnerattiecībās;
- valsts un vietējo varas iestāžu amatpersonām.

## 1.2 Diskriminācijas aizlieguma pazīmes

Likumdošana aizliedz diskrimināciju pēc sekojošām deviņām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm:

- **Dzimuma pazīmes:** vīrietis, sieviete vai trans seksuāla<sup>2</sup> persona (īpaša aizsardzība tiek sniegta darbiniecēm stāvoklī un bērna kopšanas atvaļinājuma laikā);
- **Ģimenes stāvokļa pazīmes:** neprecēti, precēti, laulātie, kas dzīvo šķirti, šķīrušies vai atraitņi;
- **Ģimenes stāvokļa pazīmes:** jaunākas par 18 gadiem personas vecāks vai personas ar invaliditāti galvenais aprūpētājs vai vecāks, kurš dzīvo kopā ar šo personu;
- **Seksuālās orientācijas pazīmes:** geji, lesbietes, biseksuālas vai heteroseksuālas personas;
- **Reliģiskās pārliecības pazīmes:** noteikta ticība, reliģiskā izcelsme, reliģiskie uzskati vai to neesamība;
- **Vecuma pazīmes:** tas attiecas uz visiem vecumiem virs maksimālā vecuma, kad personai pēc likuma ir jāapmeklē skolu;
- **Rases pazīmes:** noteikta rase, ādas krāsa, nacionalitāte vai etniskā izcelsme;

---

2 Eiropas Tiesā P v S and Cornwall County Council lietā nolēma, ka diskriminācija pret trans seksuālu personu bija diskriminācija pēc seksuālās orientācijas diskriminācijas pazīmes.

- **Piederības pie ceļotāju kopienas pazīmes:** cilvēki, kurus pieņemts saukt par ceļotājiem, kurus gan ceļotāji, gan citi cilvēki attiecina pie personām ar kopīgu vēsturi, kultūru un tradīcijām, kas ir vēsturiski atzīts klejojošs dzīvesveids uz salas Īrijas;
- **Invaliditātes pazīmes:** šai diskriminācijas pazīmei ir plaša nosacīšana, ieskaitot cilvēkus ar fiziskiem, garīgiem, traucējošiem iegūt izglītību, izziņas vai psihiskiem traucējumiem, kā arī virkni slimību.

### Kā var apzīmēt invaliditāti?

Invaliditāte nozīmē:

- (a) pilnīgu vai daļēju personas fizisku vai psihisku funkciju trūkumu, ieskaitot kādas ķermeņa daļas trūkumu;
- (b) organismu klātbūtni ķermenī, kuri izraisa, vai var izraisīt, hroniskas saslimšanas vai slimības;
- (c) kādas personas ķermeņa daļas nepareizu darbību vai izkropļojumu;
- (d) slimību vai traucējumu, kā rezultātā persona nespēj mācīties tā, kā to spēj persona bez šādiem traucējumiem; vai
- (e) slimību vai saslimšanu, kura ietekmē personas domāšanas procesus, realitātes uztveršanu, emocijas vai spriešanas spējas vai, kura rada traucējošu uzvedību.



## 1.3 Diskriminācija

Diskriminācijai ir konkrēta nozīme likumos.

Likumos ir minēti vairāki diskriminācijas veidi, ieskaitot netiešo diskrimināciju, diskrimināciju pēc inkriminēšanas un diskrimināciju pēc asociācijas.

- Tiešā diskriminācija nozīmē, ka attieksme pret kādu personu ir mazāk labvēlīga nekā ir, bija vai varētu būt attieksme pret citu personu līdzīgā situācijā, pamatojoties uz jebkurām no deviņām diskriminācijas pazīmēm, kas
  - pastāv;
  - pastāvēja;
  - varētu pastāvēt nākotnē; vai
  - ir piedēvētas dotajai personai.Tāpat ir aizliegti rīkojumi diskriminēt.
- Netiešā diskriminācija notiek, kad pret kādu personu ir mazāk labvēlīga attieksme iespaida vai ietekmes rezultātā. Tas notiek gadījumos, kad personām, piemēram, atsaka apkalpošanā ne tādēļ, ka tās tiek atklāti diskriminētas, bet gan kāda nosacījuma, darbības vai prasības dēļ, ko tām ir grūti apmierināt.

Ja kāds nosacījums, darbība vai prasība nostāda personas, kas attiecas pie vienas no deviņām likumos minētajām diskriminācijas pazīmēm, īpaši neizdevīgā stāvoklī, tādā gadījumā darba devējs būs netieši tās diskriminējis. Gadījumā, ja nosacījums ir objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi, un līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstoši nu nepieciešami, tādā gadījumā tā varētu nebūt netiešā diskriminācija.

Diskriminācija pēc asociācijas notiek, kad pret personu, kurai ir attiecības ar citu personu (kura attiecas pie noteiktas diskriminācijas pazīmes) ir mazāk labvēlīga attieksme sakarā ar šīm attiecībām.

## 1.4 Reklāma

Persona nedrīkst publicēt vai izrādīt reklāmu, vai būt par iemeslu šādas reklāmas publicēšanai vai izrādīšanai, kas attiecas uz nodarbinātību, un kas norāda uz nolūku diskriminēt, vai gadījumos, ja varētu rasties pamatotas aizdomas, ka šādai reklāmai ir tāds nolūks.

## 1.5 Vienlīdzīga darba samaksa

Likums nosaka vienlīdzīgu darba samaksu par līdzīga darba izpildi. Līdzīgs darbs nozīmē tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Katra darbinieka darba līgums nosaka, ka viņam/viņai pienākas vienlīdzīga darba samaksa par izpildīto darbu.

Prasības par vienlīdzīgu darba samaksu var tikt pieņemtas, pamatojoties uz jebkuru no deviņām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.



## 1.6 Seksuālā uzmākšanās un uzmācība

Seksuālo uzmākšanos un uzmācību (ieskaitot aģentūru darbiniekus un arodmācības studentus) darba vietā vai nodarbinātības laikā nedrīkst veikt:

- (a) cits darbinieks;
- (b) darba devējs;
- (c) klienti, pasūtītāji vai citi darba devēja biznesa kontakti.

Šajā sarakstā ir iekļauta jebkura cita persona, kura varētu, pēc darba devēja domām, nonākt kontaktā ar uzmācības upuri, un ņemot vērā uzmācības apstākļus darba devējam vajadzētu veikt attiecīgos pasākumus, lai kontrolētu situāciju.

Likumi aizliedz pret uzmācības upuri izrādīt atšķirīgu attieksmi, pamatojoties uz personas atteikšanos vai pakļaušanos uzmācībai (vai situācijās, kad var pamatoti paredzēt, ka pret viņu varētu būt izrādīta atšķirīga attieksme).

### *Ko nozīmē uzmācība un seksuāla uzmākšanās?*

Uzmācība ir jebkura nevēlamas uzvedības forma, kas pamatota uz jebkurām diskriminācijas pazīmēm.

Seksuālā uzmākšanās ir jebkura nevēlamas seksuāla rakstura mutiskas, citādas vai fiziskas uzvedības forma.

Abos gadījumos tā ir uzvedība, kuras mērķis vai nodoms ir aizskart personas godu un radīt personai iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizvainojošu vidi. Abos gadījumos nevēlama uzvedība var iekļaut darbības, prasības, izteiktus vārdus, žestus vai rakstītu vārdu, e-vēstuli, īsziņu, bilžu vai citu materiālu izrādīšanu vai izplatīšanu.

Seksuālā uzmākšanās vai uzmācība darbiniekiem ir diskriminācija no darba devēja puses.

Attaisnojums darba devējam ir:

- pierādījums, ka darba devējs veica reāli izpildāmus pasākumus, lai novērstu uzmācību vai seksuālo uzmākšanos; vai
- pierādījums, ka darba devējs ir novērsis (ja tas ir attiecināms uz situāciju) šādu attieksmi pret darbinieku darba vietā vai nodarbinātības laikā (un, ja tāda situācija izveidojās, novērsis uzmācības sekas).

Vienlīdzības Komiteja (Equality Authority) ir publicējusi rīcības plānu seksuālās uzmākšanās un uzmācības darbā gadījumā, kuru apstiprināja Ministrs (S.I. No.78 2002. gadā). To var iegādāties Vienlīdzības Komitejā, vai interneta portālā [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

## 1.7 Invaliditāte – atbilstošu darba apstākļu izveidošana

Darba devēja pienākums ir veikt atbilstošus pasākumus, lai persona ar invaliditāti varētu:

- piekļūt savai darba vietai;
- izpildīt savu darbu vai gūt paaugstinājumu amatā; vai
- iegūt profesionālo apmācību, ar noteikumu, ka šādi pasākumi neradīs darba devējam nesamērīgu slogu.

## 1.8 Kas ir atbilstoši pasākumi?

Tie ir efektīvi un praktiski pasākumi, kas jāveic darba devējam, lai pielāgotu savu uzņēmumu, ieskaitot:

- telpu un darba vietas aprīkojuma pielāgošanu;
- darba laiku pielāgošanu;
- darba pienākumu sadalīšanu; vai
- profesionālās apmācības vai integrācijas resursu nodrošināšanu.

Darba devēja pienākumos neietilpst nodrošināt darbiniekus ar īpašām iespējām, aprīkojumu vai līdzekļiem, ar kuriem persona var normālos apstākļos vai iespēju robežās nodrošināt sevi pats/pati.

## 1.9 Kas ir nesamērīgs slogs?

Nosakot, vai atbilstošie pasākumi uzliks nesamērīgu slogu darba devējam, tiek ņemts vērā:

- (a) attiecīgās finansiālās un citas izmaksas;
- (b) darba devēja uzņēmuma mērogs un pieejamie finansiālie līdzekļi; un
- (c) iespēja iegūt valsts finansējumu vai citu palīdzību.

## 1.10 Pozitīvie pasākumi

Darba devēji var veikt pasākumus, kas nodrošina pilnīgu vienlīdzību darbinieku starpā, pamatojoties uz visām deviņām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.



## 1.11 Nelabvēlīgu seku radīšana - vajāšana

Darba devējam nav tiesību sodīt darbinieku par to, ka viņš/viņa ir pieņēmuši darbības, kas īsteno 1998 – 2008.gadu Likumus par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās vai 2000 – 2008. gadu Likumus par vienlīdzības principu. Vajāšana notiek, ja darbinieka atlaišana no darba vai cita nelabvēlīga attieksme pret viņu, ir darba devēja reakcija uz:

- (a) viņam/ viņai iesniegto darbinieka sūdzību par diskrimināciju;
- (b) jebkurām no sūdzības izrietošām tiesas prāvām;
- (c) darbinieku, kurš pārstāvēja vai citādi atbalstīja sūdzības iesniedzēju;
- (d) viena darbinieka darba izpildes salīdzināšanu ar cita darbinieka darba izpildi jebkuru šo likumu, vai jebkuru nosacījumu, ko šie likumi ir atcēluši, mērķu sasniegšanas nolūkos;
- (e) darbinieka liecināšanu tiesas prāvā šo likumu vai jebkuru tamlīdzīgu atceltu nosacījumu ietvaros;
- (f) darbinieka likumīgu pretošanos darbībai, kura ir nelikumīga saskaņā ar šiem likumiem vai ar jebkuru tamlīdzīgu atceltu nosacījumu; vai
- (g) darbinieka paziņošanu par saviem nolūkiem uzsākt jebkuras iepriekšminētās darbības.

## 1.12 Atbildība par citu personu darbībām

Darba devēji ir atbildīgi par visām savu darbinieku darbībām viņu nodarbinātības laikā, izņemot gadījumus, kad viņi var pierādīt, ka ir veikuši reāli izpildāmus pasākumus, lai novērstu diskrimināciju.

## 2. Vispārējie izņēmumi

Visas diskriminācijas formas var nebūt minētas šajos likumos. Pastāv vairāki vispārēji un atsevišķi izņēmumi no diskriminācijas aizlieguma principa attiecībā uz:

- visām nodarbinātības sfērām;
- atsevišķām nodarbinātības sfērām;
- atsevišķām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm;
- citiem likumdošanas noteikumiem.

Pilns izņēmumu uzskaitījums ir ārpus šīs rokasgrāmatas ietvariem.

### 2.1 Izņēmumi attiecībā uz visām nodarbinātības sfērām

#### (a) Spējas un lietpratība

Darba devējam nav jāpieņem darbā persona, kura nepildīs savus darba pienākumus vai, kura nav pilnībā lietpratīga vai spējīga pildīt savus darba pienākumus.

Neskatoties uz to, persona ar invaliditāti ir pilnībā lietpratīga un spējīga pildīt jebkurus darba pienākumus, ja šī persona būtu pilnībā lietpratīga un spējīga to darīt gadījumā, kad darba devējs būtu nodrošinājis viņu ar attiecīgiem darba apstākļiem.

#### (b) Izglītības, tehniskas vai profesionālas kvalifikācijas

Likumi atļauj pieprasīt attiecīgas izglītības, tehniskas vai profesionālas kvalifikācijas, kas ir valstī vispārpieņemtas kvalifikācijas dotajam amatam.

Likumi atļauj pieprasīt informācijas uzrādīšanu un izvērtēšanu par jebkuru citu kvalifikāciju, izņemot attiecīgo kvalifikāciju.

### **(c) Pabalsti darbinieka ģimenei**

Likumi atļauj darba devējiem sniegt noteiktus pabalstus darbinieku ģimenēm sakarā ar viņu ģimenes apstākļiem, kā arī bērnu aprūpei vai cita veida aprūpei.

## **Izņēmumi attiecībā uz profesionālām prasībām / atsevišķām nodarbinātības sfērām**

### **(a) Attiecībā uz valsts amatpersonām un ierēdņiem.**

Šeit ir iekļauta policija (Garda Siochana) un aizsardzības spēki (Defence Forces), kā arī vietējo varas iestāžu amatpersonas un ierēdņi, Ostas pārvalde, Veselības aizsardzības valde vai Arodizglītības komiteja.

Ir atļauta jebkura noteikuma piemērošana attiecībā uz personu dzīvesvietu, pilsonību un/vai īru valodas prasmi.

### **(b) Attiecībā uz sākumskolas un vidusskolas skolotājiem**

Ir atļauta jebkura noteikuma piemērošana attiecībā uz personu īru valodas prasmi.

### **(c) Attiecībā uz aizsardzības spēkiem**

Pastāv izņēmums, kas pamatojas uz vecuma un invaliditātes diskriminācijas pazīmēm.

### **(d) Attiecībā uz nodarbinātību citas personas mājās personīgo pakalpojumu sniegšanā**

Pastāv izņēmums attiecībā uz pieeju šādi nodarbinātībai (šis izņēmums neattiecas uz citām jomām, piemēram, darba noteikumiem utt.).



**(e) Attiecībā uz nodarbinātību policijā vai cietuma dienestā**

Pastāv izņēmums atsevišķu amatu piešķiršanā, kas pamatojas uz dzimuma diskriminācijas pazīmi, attiecībā uz privātuma vai piedienīguma ievērošanu, varmācīgu personu vai pūļu kontrolēšanu un piedalīšanos ķīlnieku glābšanas operācijās.

Pastāv izņēmumi attiecībā uz dažāda auguma kritēriju piemērošanu vīriešiem un sievietēm, un attiecībā uz pietiekami liela gan vīriešu, gan sieviešu dzimuma darbinieku skaita uzturēšanu policijā vai cietuma dienestā.

## **2.3 Izņēmumi pēc diskriminācijas aizlieguma pazīmēm**

**(a) Diskriminācijas aizliegums pēc visām diskriminācijas pazīmēm – profesionālā prasība**

Atšķirīga attieksme ir atļauta, balstoties uz īpatnību, pamatotu uz jebkuru no deviņām diskriminācijas pazīmēm attiecībā uz pieeju nodarbinātībai, bet tikai gadījumos, kad īpatnība veido patiesu un noteicošu profesionālo prasību, un, kad mērķis ir likumīgs un prasība ir reāli izpildāma.

**(b) Diskriminācijas aizliegums pēc dzimuma un ģimenes apstākļu pazīmes – grūtniecība, mātes stāvoklis un barošana ar krūti**

Ir atļauta attieksme, kas piešķir sievietēm atvieglojumus sakarā ar grūtniecību un mātes stāvokli, ieskaitot barošanu ar krūti.

Pasākumi, kuri veikti balstoties uz Likumu par Maternitātes aizsardzību un Adoptācijas atvaļinājumu jebkuriem nosacījumiem, nav diskriminācija pēc ģimenes stāvokļa diskriminācijas pazīmes.

**(c) Diskriminācijas aizliegums pēc vecuma pazīmes**

Darba devējs var noteikt minimālo vecumu darba uzsākšanā, kurš

nepārsniedz astoņpadsmit gadus un var piedāvāt darba līgumu uz noteiktu termiņu personai, kura ir pārsniegusi obligāto pensijas vecumu dotajā nodarbinātības sfērā.

Pastāv izņēmumi, kas pamatoti uz vecuma kritērijiem, attiecībā uz profesionālo pabalstu piešķiršanas sistēmām, pabalstu un izstāšanās pabalstu piešķiršanu, ar nosacījumu, ka nenotiek diskriminācija pēc dzimuma diskriminācijas pazīmes.

Pastāv izņēmumi attiecībā uz kolektīvo līgumu noteikumiem, kas izpaužas gadījumos, kad darbinieku ar vienādu darba stāžu pārākumu vienam pār otru var noteikt salīdzinot attiecīgo darbinieku vecumu.

Darba devējs var noteikt dažādus vecumus aiziešanai pensijā.

Pasākumi, kuri veikti, balstoties uz 1996.gada Likumu par jauniešu darba aizsardzību vai 2000.gada Likumu par nacionālo minimālo algu, nav diskriminācija pēc vecuma diskriminācijas aizlieguma pazīmes. Arī vairākas citas dažādu likumu nodaļas ir izņēmumi.

#### **(d) Diskriminācijas aizliegums pēc vecuma un rases pazīmes**

Arodizglītības un profesionālās apmācības iestādes atļauj atšķirīgu attieksmi attiecībā uz studiju maksu un mācību vietu piešķiršanu ES dalībvalstu pilsoņiem.

Arodizglītības un profesionālās apmācības iestādes atļauj atšķirīgu attieksmi attiecībā uz palīdzības sniegšanu personām, kuras pieder pie atsevišķām sociālajām grupām, materiāla atbalsta un stipendiju veidā, bet



tikai gadījumos, ja šāda palīdzība ir saprātīgi attaisnota, ņemot vērā tradīcijas un vēsturiskus apsvērumus.

Universitātes un citas augstākās izglītības iestādes atļauj atšķirīgu attieksmi attiecībā uz mācību vietu piešķiršanu studentiem brieduma gados.

**(e) Diskriminācijas aizliegums pēc reliģiskās pārliecības pazīmes**

Atsevišķas reliģiskas, mācību un medicīnas iestādes var izrādīt labvēlīgāku attieksmi pret darbinieku vai darba pretendentu, pamatojoties uz viņa reliģisko pārliecību, gadījumos, ja šāda attieksme ir saprātīgi nepieciešama iestādes reliģiskā ētosa uzturēšanai.

Atsevišķas reliģiskas, mācību un medicīnas iestādes var veikt saprāta robežās nepieciešamos pasākumus, lai nepieļautu, ka darbinieks vai darba pretendents iedragā iestādes reliģisko ētosu.

Atsevišķas reliģiskas, mācību un medicīnas iestādes var rezervēt darba un mācību vietas noteiktos arodizglītībasursos un medmāsu skolās tādā skaitā (kā attiecīgais Ministrs uzskatīs par nepieciešamu), lai pārliecinātos, ka nodarbinātībā ir pietiekoši daudz medmāsu un sākumskolas skolotāju.

**(f) Diskriminācijas aizliegums pēc rases pazīmes**

Pastāv izņēmums attiecībā uz jebkuru darbību veikšanu, kas ir saskaņā ar 2000.gada Likumu par darba atļaujām.

**(g) Diskriminācijas aizliegums pēc invaliditātes pazīmes**

Pastāv izņēmums attiecībā uz noteiktu darba samaksu par izdarīto darbu gadījumos, ja invaliditātes dēļ darbinieks izpilda mazāku darba apjomu noteiktā laika periodā, nekā līdzīga darba apjomu izpilda darbinieks bez invaliditātes tādā pašā laika periodā vai, ja šādu darba izpildi varētu reāli sagaidīt no darbinieka bez invaliditātes.

## 2.4 Valsts institūcijas

Pastāv divas valsts institūcijas, kuras atbalsta likumdošanas par vienlīdzības principu īstenošanu. Vienlīdzības Komiteja darbojas kā 'prasītājs' tiesas prāvās un nodrošina vienlīdzības principa piemērošanu. Vienlīdzības Tribunāls pieņem lēmumus un darbojas kā starpnieks tiesas prāvās par vienlīdzības principa piemērošanu. Tās ir divas atsevišķas un noteiktas iestādes, kuru pakalpojumi ir aprakstīti zemāk.



### 3. Prasības iesniegšana

Vienlīdzības Tribunāls (Equality Tribunal), Darba tiesa (Labour Court) un iecirkņa tiesa (Circuit Court) piedalās prasību par diskrimināciju izskatīšanā. Visas prasības (izņemot prasības par diskrimināciju dzimuma dēļ) sākumā ir jāiesniedz Vienlīdzības Tribunālam. Prasības par diskrimināciju dzimuma dēļ var iesniegt arī iecirkņa tiesā. Vienlīdzības Tribunāls ir iestāde, kas izveidota, lai izmeklētu prasības, tās iztiesātu un pieņemtu lēmumus saskaņā ar likumdošanu.

#### 3.1 Etaps 1: Lēmuma pieņemšana par prasības iesniegšanu

##### *Tiesības griezties pēc informācijas*

Jebkura persona, kas uzskata, ka pret viņu ir bijusi diskriminējoša attieksme, var rakstiskā veidā griezties pie personas, kura izrādīja pret viņu šādu attieksmi, ar lūgumu sniegt konkrētu informāciju, kas palīdzēs izlemt, vai iesniegt Vienlīdzības Tribunālam prasību par diskrimināciju, vai nē. Darba devējiem nav pienākums atbildēt uz šādu lūgumu, bet Vienlīdzības inspektors (Equality Officer) var izdarīt attiecīgus secinājumus par darba devēju, kurš neatbild uz šādu lūgumu vai sniedz nepatiesu, maldinošu vai nepilnīgu informāciju.

Darba devējam ir tiesības neizpaust konfidenciālu informāciju. Informāciju ir jāpieprasa, izmantojot standartveidlapu (veidlapa EE2 un EE3 ir pieejama Vienlīdzības Tribunālā (Equality Tribunal) pēc adreses: 3 Clonmel Street, Dublin 2. Tālr.: (01) 477 4100 vai interneta portālā [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)).

### *Laika termiņi sūdzību iesniegšanai*

Sūdzību par diskrimināciju vai uzmākšanos ir jāiesniedz 6 mēnešu laikā no dienas, kad notika pēdējā diskriminējošā darbība. Vienlīdzības Tribunāla direktors var pagarināt šo laika periodu līdz 12 mēnešiem ‘attaisnojošu apstākļu dēļ’.

### *Personas ar garīgiem vai psihiskiem traucējumiem*

Ja pats sūdzības iesniedzējs nav spējīgs sakarā ar garīgiem vai psihiskiem traucējumiem efektīvi iesniegt prasību, viņa/viņas vecāks, aizbildnis vai cita persona, kura rīkojas vecāka vietā, var būt sūdzības iesniedzējs.



## 3.2 Etaps 2: Vienlīdzības Tribunāla priekšā

### *Starpniecība*

Vienlīdzības Tribunāla direktors var, jebkurā lietas izskatīšanas etapā, ar iesaistīto pušu piekrišanu, iecelt inspektoru, kas izpildīs starpnieka lomu (Equality Mediation Officer). Ja ar starpnieka palīdzību tiek panākta lietas atrisināšana, tad starpnieka rīkojumi iegūst juridisku spēku.

### *Izmeklēšana*

Ja jebkura no iesaistītām pusēm ir pret starpniecību vai, ja lieta netiek atrisināta ar starpniecības palīdzību, tādā gadījumā lieta tiek nodota Vienlīdzības inspektoram (Equality officer) izmeklēšanai. Izmeklēšana notiek privāti (sūdzības iesniedzējs var sevi pārstāvēt pats, vai būt arodbiedrības vai cita pārstāvja pavadībā). Vienlīdzības inspektors pieņems lēmumu, kuram būs juridisks spēks iecirkņa tiesas priekšā.

### *Lietas noraidīšana*

Pēc gada lieta var tikt noraidīta gadījumā, ja Vienlīdzības Tribunāla direktors nolemj, ka lietas izskatīšana netiek turpināta. Direktors var noraidīt prasību jebkurā izmeklēšanas etapā, ja viņš/viņa uzskata, ka tā:

- tika iesniegta ļaunticīgi; vai
- ir sika vai kaitinoša; vai
- ir uztverta nepareizi; vai
- ir triviāla.

### *Pārstāvniecība un tiesas izdevumi*

Sūdzību iesniedzēji var sevi pārstāvēt paši, vai būt advokāta, arodbiedrības vai cita pārstāvja pavadībā. Tiesas izdevumi netiek piešķirti. Ceļa izdevumi un citi izdevumi (izņemot pārstāvju izdevumus) var tikt piešķirti, ja persona kavē vai traucē lietas izmeklēšanas vai apelāciju gaitu.

### 3.3 Tiesiskās aizsardzības līdzekļi

Ja Vienlīdzības inspektors pieņem lēmumu par labu sūdzības iesniedzējam, var tikt izdoti sekojošie rīkojumi:

- Prasību par vienlīdzīgu darba samaksu gadījumā, rīkojums par vienlīdzīgas darba samaksas piemērošanu un neizmaksātās algas starpības atmaksāšanu par laika periodu, kas nepārsniedz trīs gadus;
- Visās pārējās lietās, rīkojums par vienlīdzīgas attieksmes piemērošanu un kompensācijas par morālo kaitējumu izmaksu, kas pielīdzināma pie maksimāli 2 gadu darba algas, vai €12,700 var tikt izmaksāti gadījumā, ja sūdzības iesniedzējs nebija attiecīgās iestādes darbinieks. Maksimālā kompensācijas summa attiecas arī uz gadījumiem, ja diskriminācija notika pēc vairāk nekā vienas diskriminācijas aizlieguma pazīmes. Neskatoties uz to, atsevišķa kompensācija var tikt izmaksāta par dažāda veida diskrimināciju vai vajāšanu;
- Rīkojums par pieņemšanu atpakaļ darbā vai darba tiesisko saistību atjaunošanu, ar rīkojumu par kompensācijas izmaksu vai bez tā;
- Rīkojums par to, lai attiecīgā persona vai personas veiktu konkrētas darbības.

Pastāv atsevišķi nosacījumi attiecībā uz Valsts dienesta Komisijas locekļu (Civil Service Commissioners), Vietējo norīkojumu Komisijas locekļu (Local Appointments Commissioners), Aizsardzības Ministra (Minister for Defence) un policijas Komisāra (Commissioner of the Garda Síochana) iesniegtajām prasībām par diskrimināciju.



### 3.4 Prasību izskatīšana par diskrimināciju pēc dzimuma pazīmes

Sūdzības par diskrimināciju pēc dzimuma pazīmes ir jāiesniedz iecirkņa tiesā (Circuit Court). Prasību par vienlīdzīgu darba samaksu gadījumos, tiesa var piespriest neizmaksātās algas starpības atmaksāšanu par 6 gadu ilgu laika periodu no sūdzības nosūtīšanas dienas. Kompensācijas apjomam, ko iecirkņa tiesa var piespriest izmaksāt, nav ierobežojumu.

#### *Apelācijas sūdzību iesniegšana Darba tiesā*

Par visiem Vienlīdzības Tribunāla pieņemtajiem lēmumiem, ieskaitot lēmumus par laika termiņiem sūdzību iesniegšanai, var iesniegt apelācijas sūdzību Darba tiesā ne vēlāk kā pēc 42 dienām no lēmuma pieņemšanas dienas.

#### *Pieņemto lēmumu izpildīšana*

Ja netiek izpildīts Vienlīdzības Tribunāla direktora vai Darba tiesas galīgais lēmums, tas var būt izpildīts piespiedu kārtā caur iecirkņa tiesu.

#### *Apelācijas sūdzību iesniegšana Augstākajā tiesā (High Court)*

Ja personu neapmierina Vienlīdzības Tribunāla direktora lēmums vai Darba tiesas lēmums par apelācijas sūdzību, iesaistītās puses var iesniegt apelācijas sūdzību Augstākajā tiesā.



## Pielikums A

### A.1 Vienlīdzības Komiteja

Saskaņā ar 1998 – 2008.gadu Likumiem par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās Vienlīdzības Komitejai ir plašs pilnvaru spektrs, lai:

- (i) novērstu diskrimināciju nodarbinātībā likumos minētajās teritorijās;
- (ii) veicinātu iespēju vienlīdzību nodarbinātībā;
- (iii) sniegtu informāciju par 1998 – 2008.gadu Likumu par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās darbības plānu;
- (iv) veiktu 1998 – 2008.gadu Likumu par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās darbības uzraudzīšanu un izteiktu atbilstošus ieteikumus Sabiedrisko attiecību, vienlīdzības principa un ‘Gaeltacht’ lietu Ministram.

### A.2 Informācija un atbalsts

Vienlīdzības Komiteja sniedz iedzīvotājiem informāciju par 2000 – 2008.gadu Likumiem par vienlīdzības principu darba tiesiskajās attiecībās. Ir pieejama virkne publicētu atbalsta materiālu dažādos formātos, ieskaitot rokasgrāmatas par likumiem un apmācības DVD diski.

Vienlīdzības Komitejas informācijas centrs (Equality Authority, Public Information Centre), kurš atrodas Roscrea, Co. Tipperary, sniedz informāciju dažādos formātos:

- (i) papildus informācija ir pieejama interneta portālā [www.equality.ie](http://www.equality.ie)
- (ii) tālrunā ar automātisko atbildētāju pakalpojums (tālrunis ar zemu tarifu: 1890 245 545), kas
- (iii) nosūta zvanītāju pie operatora, kurš var sniegt konkrētāku informāciju par jautājumu;
- (iv) rokasgrāmatas par likumiem dažādās valodās un formātos.

### A.3 Juridiskā palīdzība

Vienlīdzības Komiteja pēc saviem ieskatiem, ja lietai ir stratēģiska nozīme, var piedāvāt juridisko palīdzību personām, kuras vēlas iesniegt sūdzību par diskrimināciju saskaņā ar kritērijiem, kurus noteica Vienlīdzības Komitejas pārvalde.

Ja Vienlīdzības Komiteja nepiešķir vai nevar piešķirt juridisko palīdzību, tas neliedz personai iesniegt sūdzību Vienlīdzības Tribunālam pašam/pasai.

Sūdzības iesniedzējs var sevi pārstāvēt pats, vai būt advokāta, arodbiedrības vai cita pārstāvja pavadībā.

## A.4 Informācija par vienlīdzības principu

Tuvāka informācija, publikācijas un apmācības DVD diski attiecībā uz likumdošanu, ir pieejami:

Vienlīdzības Komitejas informācijas centrs (Equality Authority, Public Information Centre) Birchgrove House Roscrea, Co. Tipperary Ireland Darba laiki: Pirmdien - ceturdien Piektdien	Vienlīdzības Komitejas Dublinas birojā (Equality Authority, Dublin Office) 2 Clonmel Street Dublin 2 Ireland  9.15–17.30 9.15–17.15
Kontaktinformācija: Tālrunis ar zemu tarifu: Tālrunis: + 353 0505 24126 Fakss: + 353 0505 22388	1890 245 545 + 353 01 417 3333 + 353 01 417 3331
Tālrunis tekstiem: + 353 01 417 3385 E-pasts: <a href="mailto:info@equality.ie">info@equality.ie</a>	Interneta portāls: <a href="http://www.equality.ie">www.equality.ie</a>

### *Citi šīs sērijas bukleti, kurus ir iespēja iegādāties:*

Rokasgrāmata par 1995 – 2005.gadu Likumiem par adoptācijas atvaļinājumu  
Rokasgrāmata par 1994 – 2004.gadu Likumiem par maternitātes aizsardzību  
Rokasgrāmata par 1998 – 2006.gadu Likumiem par vecāku atvaļinājumu  
Rokasgrāmata par 2000 – 2008.gadu Likumiem par vienlīdzīga statusa principu

## **Pielikums B**

### **B.1 Noderīgu valsts institūciju kontaktinformācija**

#### **Vienlīdzības Tribunāls (Equality Tribunal)**

3 Clonmel Street

Dublin 2

Tālrunis: 01 477 4100

Fakss: 01 477 4141

Tālrunis ar zemu tarifu: 1890 344 424

Interneta portāls: [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)

E-pasts: [info@equalitytribunal.ie](mailto:info@equalitytribunal.ie)

#### **Veselības un drošības pārvalde**

(The Health and Safety Authority)

The Metropolitan Building

James Joyce Street

Dublin 1

Tālrunis: 01 614 7000

Fakss: 01 614 7020

Tālrunis ar zemu tarifu: 1890 289 389

Interneta portāls: [www.hsa.ie](http://www.hsa.ie)

#### **Sociālās aizsardzības departaments, Maternitātes pabalstu nodaļa**

(Department of Social Protection, Maternity Benefit Section)

McCarter's Road

Ardarvan

Buncrana

Co. Donegal

Tālrunis ar zemu tarifu: 1890 690 690

E-pasts: [maternityben@welfare.ie](mailto:maternityben@welfare.ie)

**Nacionālo darba tiesību pārvalde**  
**(National Employment Rights Authority, (NERA))**  
Headquarters  
O'Brien Road  
Carlow  
Tālrunis: +353 59 91 78990 (zvaniem ārpus Īrijas)  
Tālrunis ar zemu tarifu: 1890 80 80 90  
Interneta portāls: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)

**Tiesību komisija (Rights Commissioners)**  
Tom Johnson House  
Haddington Road  
Dublin 4  
Tālrunis: 01 613 6700  
Fakss: 01 613 6701  
Tālrunis ar zemu tarifu: 1890 220 227  
E-pasts: [info@lrc.ie](mailto:info@lrc.ie)  
Interneta portāls: [www.lrc.ie](http://www.lrc.ie)

**Sabiedrisko attiecību, vienlīdzības un 'Gaeltacht' lietu**  
**departaments, Vienlīdzības nodaļa (Department of Community,**  
**Equality & Gaeltacht Affairs, Equality Division)**  
Bishops Square  
Redmond's Hill  
Dublin 2  
Tālrunis: 01 479 0200  
Tālrunis ar zemu tarifu: 1890 555 509



## Vienlīdzības Komiteja (The Equality Authority)

Publiskās informācijas centrs  
(Public Information Centre),  
Birchgrove House,  
Roscrea, Co. Tipperary,  
Ireland.

Dublinas birojs  
(Dublin Office),  
2 Clonmel Street,  
Dublin 2,  
Ireland.

Tālrunis: +353 0505 24126  
Fakss: +353 0505 22388  
Tālrunis tekstiem: +353 01 417 3385

+353 01 417 3333  
+353 01 417 3331

Interneta portāls: [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

E-pasts: [info@equality.ie](mailto:info@equality.ie)

**DARBA TIESĪBU**  
**noteikumu grāmata**

An **EMPLOYMENT RIGHTS** Rule Book

ISBN 978-1-908275-05-9



9 781908 275059