

<https://doi.org/10.25143/socr.20.2021.2.188-211>

Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

Right of Medical Practitioner to Express Their Religious Beliefs in Employment Relations

Mg. iur. Laura Šāberte

ORCID: 0000-0002-3712-5419

Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskā fakultāte, Latvija

Laura.Saberte@rsu.lv

Mg. iur. Dace Tarasova

ORCID: 0000-0003-0524-4285

Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskā fakultāte, Latvija

Dace.Tarasova@rsu.lv

Ph.D. Karina Palkova

ORCID: 0000-0002-6909-571X

Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskā fakultāte, Latvija

Karina.Palkova@rsu.lv

Abstract

The rights of medical practitioners are broadly defined in both national and international legislation. The scope of the rights of medical practitioners is evolving along with the development of certain sub-sectors of the field of law. One of the topical issues in the context of the exercise of the rights of medical practitioners is the right of medical practitioners to express their religious beliefs from the Labor law perspective. The right of medical practitioners to freedom of religion is to be seen as part of human rights as well. Member States that have acceded to human rights instruments that protect the right to freedom of religion do not have the right to intervene and take coercive measures to change these views. The right to freedom of religion at the level of human rights applies to a medical practitioner as an individual living in a democratic society and as a person with a medical education who is engaged in medical treatment or prevention, diagnosis and treatment, medical rehabilitation and patient care has rights and obligations within

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

the framework of the activity. The aim of the article is to study the right of medical practitioners to express their religious beliefs in employment relations, as well as to identify problematic issues researching the case law of the CJEU and the ECtHR.

Keywords: expression of religion, medical practitioner, medical law, labour law, prohibition of discrimination.

Ievads

Ārstniecības personu tiesības ir plaši definētas gan nacionālos, gan arī starptautiskos tiesību aktos. Ārstniecības personu tiesību tvērums attīstās līdztekus atsevišķām tiesību zinātnes apakšnozarēm. Viens no aktuāliem jautājumiem ārstniecības personu tiesību realizēšanas kontekstā ir ārstniecības personu tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās. Ārstniecības personu tiesības uz reliģijas brīvību ir vērtējamas kā daļa no cilvēktiesībām. Dalībvalstīm, kuras pievienojušās cilvēktiesību instrumentiem, ar kuriem tiek aizsargātas tiesības uz reliģijas brīvību, nav tiesību iejaukties un veikt piespiedu pasākumus, lai šos uzskatus mainītu. Dalībvalsts nedrīkst noteikt indivīdam, kam viņam būtu jātic, nedrīkst piespiest uzņemties saistības un nedrīkst veikt nekāda veida piespiedu pasākumus, kā arī piemērot sodu, vērst vardarbību vai piedāvāt indivīdam noteikta veida labumus, lai viņš mainītu savu pārliecību, kā arī nedrīkst veikt izmeklēšanu, lai atklātu viņa iekšējo ticību, un piemērot sankcijas, lai mazinātu vai mainītu viņa reliģisko pārliecību.

Vērtējot līdzsvaru starp ārstniecības personas pamattiesību ierobežojumu un labumu, ko gūst sabiedrība (konkrētajā gadījumā pacients) noteiktā ierobežojuma gadījumā, ir jāizskata arī diskriminācijas aizlieguma principu ievērošana. Minētais attiecināms arī uz ārstniecības personas tiesībām paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās. Jāatzīmē, ka tiesības uz reliģijas brīvību cilvēktiesību līmenī uz ārstniecības personu ir attiecināmas kā uz demokrātiskā sabiedrībā dzīvojošu indivīdu un kā uz personu, kam ir medicīniskā izglītība un kas nodarbojas ar ārstniecību jeb individuālu slimību profilaksi, diagnostiku un ārstēšanu, medicīnisko rehabilitāciju un pacientu aprūpi, un kam profesionālās darbības ietvaros piemīt tiesības un pienākumi. Ārstniecības persona, ja vien tā nav nodibinājusi ārstniecības iestādi un individuāli neveic, piemēram, fiziskās personas saimniecisko darbību, ir darbinieki jeb personas, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Darba tiesībās, tostarp nodarbinātības jautājumos, diskriminācijas aizliegumu regulē Darba likums, kurā noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, kā arī taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Tas nozīmē, ka darba devējam šīs tiesības darbiniekiem ir jānodrošina bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas, turklāt neatkarīgi no darbinieka reliģiskās pārliecības; tas attiecināms arī uz ārstniecības personām. Attiecībā uz reliģisko pārliecību darba tiesisko attiecību nodibināšanā likumdevējs iekļāvis īpašu regulējumu.

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

Ņemot vērā, ka reliģiskās pārliecības paušana darba tiesiskajās attiecībās nereti var būt tiesiska strīda iemesls, rakstā uzmanība īpaši pievērsta atsevišķiem piemēriem Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk – EST) un Eiropas Cilvēktiesību tiesas (turpmāk – ECT) praksē, kā arī nacionālajā līmenī reliģiskā apģērba un simbolu nēsāšanas, reliģiskās darbības veikšanas un atšķirīga darba laika ievērošanas kontekstā, kas nereti ir strīdus iemesls. Raksta mērķis ir izpētīt ārstniecības personu tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās, kā arī EST un ECT praksi un identificēt problēmējautājumus. Raksta empīrisko bāzi veido zinātniskie darbi un rakstu krājumu materiāli, tiesību akti, EST un ECT prakse, publikācijas periodiskajos izdevumos un pirmavoti, interneta resursi. Raksta izstrādē tika izmantota analītiskā, induktīvā un deduktīvā pētniecības metode, kā arī tiesību normu interpretācijas metodes.

1. Tiesības uz reliģijas brīvību kā daļa no cilvēktiesībām

Tiesības uz domas, apziņas un reliģiskās pārliecības brīvību (turpmāk – tiesības uz reliģijas brīvību) ietilpst cilvēktiesību tvērumā (Renucci, 2005), un tās ir nostiprinātas, piemēram, šādos Apvienoto Nāciju Organizācijas un Eiropas Padomes normatīvajos aktos: Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā (Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, 1948, 18. pants), Starptautiskajā paktā par pilsoņu un politiskajām tiesībām (Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām, 2003, 18. pants), Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā (turpmāk – ECPAK) (Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, 1950). Eiropas Savienībā tiesības uz reliģijas brīvību ir nostiprinātas Eiropas Savienības pamattiesību hartā (turpmāk – Pamattiesību harta), un saskaņā ar hartā noteikto šīm tiesībām ir jāatbilst ECPAK noteiktajām tiesībām un tās ir jāinterpretē saskaņā ar dalībvalstu kopējām konstitucionālajām tradīcijām, ņemot vērā to, ka Eiropas Savienībā (turpmāk – ES) tiek respektēta kultūru, reliģiju un valodu daudzveidība (Eiropas Savienības Pamattiesību harta, 2012, 10. pants, 52. panta trešā daļa, 22. pants). Dalībvalstīm, kuras pievienojušās minētajiem cilvēktiesību instrumentiem, tostarp arī Latvijai, ir pienākums nodrošināt cilvēktiesību efektīvu aizsardzību un respektēt tiesības uz reliģijas brīvību (Šāberte, 2017). “Latvijas tiesību sistēmu raksturo atvērtība starptautiskajām tiesībām.” (Latvijas Republikas Satversmes tiesas tiesnešu Sanitas Osipovas un Inetas Ziemeles atsevišķās domas Satversmes tiesas 2016. gada 13. maija spriedumā lietā Nr. 2015-19-01, 2016) Saskaņā ar Satversmes 89. pantu Latvija atzīst un aizsargā cilvēka pamattiesības saskaņā ar Satversmi, likumiem un Latvijai saistošiem starptautiskajiem līgumiem (Latvijas Republikas Satversme, 1922, 89. pants), un tādējādi cilvēka tiesības uz reliģijas brīvību ir nostiprinātas Satversmes 99. pantā (Latvijas Republikas Satversme, 1922, 99. pants).

Demokrātiskā sabiedrībā, kur vienlaikus var pastāvēt vairākas reliģijas, ir nepieciešams nodrošināt šo reliģiju līdzāspastāvēšanu (European Court of Human Rights, 2019, p. 17). Tādējādi dalībvalstīm, kuras pievienojušās minētajiem cilvēktiesību instrumentiem,

tiesību uz reliģijas brīvību jomā ir pozitīvi un negatīvi pienākumi. Pozitīvie pienākumi ietver valsts nepieciešamo rīcību, lai nodrošinātu efektīvu tiesību uz reliģijas brīvību īstenošanu. Piemēram, dalībvalstīm ir pienākums novērst diskrimināciju reliģiskās pārliecības dēļ un noteikt kārtību, kādā tiktu izmeklēti un sodīti pārkāpumi, tostarp noziedzīgi nodarījumi, kas veikti, pamatojoties uz personas reliģisko pārliecību (The Council of the European Union, 24.06.2013, p. 5). Savukārt pie negatīvajiem pienākumiem var minēt dalībvalstu atturēšanos no iejaukšanās tiesību uz reliģijas brīvību jomā. Tostarp dalībvalstīm ir pienākums aizsargāt personas pamattiesības no citu privātpersonu iejaukšanās tajās. Dalībvalstīm ir jābūt neitrālām, sniedzot iespēju katram individuālam pieņemt vai nepieņemt reliģiju atbilstoši viņa pārliecībai (Derek, 2002, p. 224–225). Tomēr dalībvalsts neitralitāti nevar uzskatīt par tādu, kurā valsts nekādos apstākļos nevarētu iejaukties tiesību uz reliģijas brīvību jomā, un tas ir saistāms ar apstākli, ka tiesībām uz reliģijas brīvību ir divas izpausmes formas:

- 1) *forum internum* (latīņu val.) – iekšējā izpausme, kas ir absolūta un nedrīkst tikt ierobežota;
- 2) *forum externum* (latīņu val.) – ārējā izpausme, kas ir reliģiskās pārliecības paušana vai manifestācija (no angļu val. *manifestation*), kurai var būt ietekme uz citu personu tiesiskajām interesēm un kura var tikt ierobežota (European Court of Human Rights, 2019, p. 17).

Tiesību uz reliģijas brīvību iekšējā izpausme ietver tiesības brīvi mainīt un pieņemt savu reliģisko pārliecību vai ticību pēc savas izvēles, un cilvēktiesību instrumenti šo izvēli kopumā aizsargā kā absolūtu, kas nozīmē, ka tā nedrīkst tikt ierobežota (Vermeulen, van Roosmalen, 2018, p. 22). Uz tiesību uz reliģijas brīvību iekšējo izpausmi ir attiecināms “prozelītisma aizliegums”. Tas nozīmē, ka dalībvalstīm, kuras pievienojušās cilvēktiesību instrumentiem, kuri aizsargā tiesības uz reliģijas brīvību, nav tiesību iejaukties un veikt piespiedu pasākumus, lai šos uzskatus mainītu. Dalībvalsts nedrīkst noteikt individuālam, kam viņam būtu jātic, nedrīkst piespiest uzņemties saistības un nedrīkst veikt nekāda veida piespiedu pasākumus, kā arī piemērot sodu, vērst vardarbību vai piedāvāt individuālam noteikta veida labumus, lai viņš mainītu savu pārliecību, kā arī nedrīkst veikt izmeklēšanu, lai atklātu viņa iekšējo ticību, un piemērot sankcijas, lai mazinātu vai mainītu viņa reliģisko pārliecību (D’Almeida Ribeiro, Amor, Jahangir, Heiner, 2011, p. 2). Piemēram, dalībvalsts nedrīkst atzīt par leģitīmu tādu ārstniecības iestādes kā ārstniecības personas darba devēja rīcību, ar kuru ārstniecības persona ir tikusi piespiesta mainīt reliģisko pārliecību, lai tā varētu turpināt darba tiesiskās attiecības ārstniecības iestādē (Šāberte, 2017, 105. lpp.).

Savukārt tiesību uz reliģijas brīvību ārējā izpausme jeb uzskatu paušana sevī ietver brīvību gan vienatnē, gan arī kopā ar citiem publiski vai privāti paust savu reliģisko pārliecību vai uzskatus, sludinot tos, piedaloties reliģiskās ceremonijās un rituālos (Robinson, 2007, p. 73). Par reliģiskās pārliecības paušanu ir uzskatāmas tādas darbības, kas ietver aktīvu darbību paust savu reliģisko pārliecību vai uzskatus, sludinot tos, piedaloties reliģiskās ceremonijās un rituālos (*freedom to worship* – angļu. val.), un tiesības uz vietu,

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības
paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

kur nodoties reliģijai (*place of worship* – angļu val.) (D’Almeida Ribeiro, Amor, Jahangir, Heiner, 2011, p. 2). Reliģiskās pārliecības paušana ietver sevī ne tikai piedalīšanos reliģiskās ceremonijās un rituālos, bet arī reliģisku simbolu, piemēram, reliģiski rituālu ceremoniālu priekšmetu izmantošanu, reliģiska apģērba un priekšmetu nēsāšanu ikdienā, svētku un atpūtas dienu, kā arī dzīvesveida, kas pamatojams reliģijā, ievērošanu – ēšanas paradumu ievērošanu, noteiktas valodas lietošanu, ārstniecības veikšanu (Tahzib, 1996, p. 70).

Jāņem vērā, ka tiesības uz reliģijas brīvību neaizsargā visus viedokļus, idejas un darbības, kas tiek subjektīvi motivētas ar reliģisku pārliecību vai tās izpausmi (Vermeulen, van Roosmalen, 2018, p. 737). Tas nozīmē, ka ne katra indivīda rīcība, kuru motivē reliģija, ir uzskatāma par reliģijas paušanu. Lai darbību varētu uzskatīt par reliģijas paušanu, tai jābūt pamatotai ar nepieciešamību ārēji paust savu pārliecību. Reliģijas paušana ietver reliģijas praktizēšanu, kas pamatojama indivīda dzīvesveidā, kas savukārt pamatojama ar viņa rīcību atbilstoši viņa uzskatiem (Vermeulen, van Roosmalen, 2018, p. 737). ECT ir atzinusi, ka ECPAK 9. pants neaizsargā visas darbības, kuras indivīds veic, pamatojoties uz saviem reliģiskajiem uzskatiem, bet vienīgi tādas, kas veido reliģijas paušanu vispārīgi akceptētā veidā, piemēram, dievkalpojums (Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida and Others vs. the United Kingdom*). Viedokļiem jāsasniedz noteikts piesardzības, nopietnības, saliedētības un nozīmīguma līmenis (Grabenwarter, 2014, p. 240), un tiem ir jābūt saistītiem ar reliģiju, lai tos varētu atzīt par aizsargājamiem (Vermeulen, van Roosmalen, 2018, p. 737). Tāpat ECT ir atzinusi, ka pietiekami precīza un tieša saikne ar reliģiju ir jānosaka, pamatojoties uz katra gadījuma faktiem. Ne pieteikuma iesniedzējiem, ne ECT nav pienākuma pierādīt, vai attiecīgo praksi var uzskatīt par reliģiju. Šāds pienākums gulstas uz attiecīgo dalībvalsti, kurai ar pārliecinošiem pierādījumiem ir jāpamato, vai attiecīgā prakse, par kuru ir strīds, dalībvalstī ir vai nav uzskatāma par reliģijas paušanu, kas stingri pamatota reliģijā (Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida and Others vs. the United Kingdom*).

Visbiežāk jautājums par to, vai indivīda ticība ietilpst tiesību uz reliģijas brīvību tvērumā, aktualizējas gadījumos, kad tiek analizēta indivīda ārējā izpausme, kurai ir ietekme uz apkārtējiem (Doe, 2011, p. 51). Valsts var iejaukties un ierobežot reliģiskās pārliecības paušanu, ja tai ir negatīva ietekme uz sabiedrību un uz konstitucionālajām vērtībām, kuras ir nepieciešams aizsargāt reliģiskās pārliecības paušanas dēļ. Nosakot, vai noteiktais reliģiskās pārliecības paušanas ierobežojums ir tiesisks, ir nepieciešams izvērtēt:

- 1) vai tas ir noteikts ar likumu vai uz likuma pamata;
- 2) vai tam ir leģitīms mērķis;
- 3) vai tas ir samērīgs (Vermeulen, van Roosmalen, 2018, p. 738).

“Ja izvērtējuma rezultātā tiek atzīts, ka norma, kura noteic ierobežojumu reliģiskās pārliecības paušanai, neatbilst kaut vienam no nosauktajiem kritērijiem, ir atzīstams, ka šī norma neatbilst arī samērīguma principam un ir prettiesiska. Izšķiroša nozīme ir nevis tam, ka, nosakot aizliegumu, valsts formāli ir izpildījusi savus pozitīvos pienākumus reliģijas brīvības efektīvas īstenošanas jomā, bet gan tam, vai noteiktais ierobežojums ir tiesisks” (Šāberte, 2017, 108. lpp.).

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

Jānorāda, ka, vērtējot līdzsvaru starp indivīda (konkrētajā gadījumā ārstniecības personas) pamattiesību ierobežojumu un labumu, ko gūst sabiedrība (konkrētajā gadījumā pacients) noteiktā ierobežojuma gadījumā, ir jāskata arī diskriminācijas aizlieguma principu ievērošana (Šāberte, 2017, 108. lpp.). Tas pamatojams ar apstākli, ka darba tiesību jomā var pastāvēt tiesiski strīdi par to, vai darba devējs (konkrētajā gadījumā ārstniecības iestāde) attiecībā pret darbinieku (konkrētajā gadījumā ārstniecības persona) potenciāli nav pieļāvis diskriminācijas aizlieguma pārkāpumus viņa reliģiskās pārliecības dēļ.

2. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību: vispārīgs raksturojums darba tiesisko attiecību kontekstā

Tiesības uz reliģijas brīvību cilvēktiesību līmenī uz ārstniecības personu ir attiecināmas, pirmkārt, kā uz demokrātiskā sabiedrībā dzīvojošu indivīdu, otrkārt, kā uz personu, kam ir medicīniskā izglītība un kas nodarbojas ar ārstniecību jeb individuālu slimību profilaksi, diagnostiku un ārstēšanu, medicīnisko rehabilitāciju un pacientu aprūpi, un kurai profesionālās darbības ietvaros piemīt tiesības un pienākumi (Ārstniecības likums, 1997, 1. panta 1. un 2. punkts). Latvijā ārstniecības personu profesiju loku reglamentē virkne normatīvo aktu, piemēram, Ārstniecības likums, likums “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, Ministru kabineta 2006. gada 6. jūnija noteikumi Nr. 460 “Noteikumi par specialitāšu, apakšspecialitāšu un papildspecialitāšu sarakstu reglamentētajām profesijām”. Reglamentētās ārstniecības personu profesijas Latvijā, kurām minimālās prasības profesionālās kvalifikācijas iegūšanai nosaka Ministru kabinets, ir, piemēram, ārsts, zobārsts, vecmāte, savukārt reglamentētās profesijas, kurās kvalifikācijas prasības nosaka akreditētas izglītības programmas un likumā noteiktajos gadījumos – profesionālās sertifikācijas noteikumi, ir, piemēram, fizioterapeits, kosmētiķis, podologs, masieris (Likums “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, 2001). Ārstniecības personai tiesības uz reliģijas brīvību, tostarp uz reliģijas paušanu, piemīt neatkarīgi no ārstniecības personas profesijas, kurā tā veic ārstniecību.

Ārstniecības persona, ja vien tā nav nodibinājusi ārstniecības iestādi un individuāli neveic, piemēram, fiziskās personas saimniecisko darbību, ir darbinieks jeb persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā (Darba likums, 2001, 9. pants). Darba devējs Darba likuma (turpmāk – DL) izpratnē ir, piemēram, fiziska vai juridiska persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku (Darba likums, 2001, 4. panta pirmā daļa). Ievērojot to, ka ārstniecības persona ir persona, ka nodarbojas ar ārstniecību, par tās darba devēju uzskatāma ārstniecības iestāde, kas Ārstniecības likuma izpratnē ir, piemēram, komercsabiedrība, kas var būt, piemēram, kapitālsabiedrība (slimnīca), kas reģistrēta ārstniecības iestāžu reģistrā un atbilst normatīvajos aktos noteiktajām obligātajām prasībām ārstniecības iestādēm un to struktūrvienībām un kura nodrošina ārstniecības pakalpojumus (Ārstniecības likums, 1997, 1. panta 3. punkts). Ārstniecības

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

persona, atrodoties darba tiesiskajās attiecībās ar iestādi, ir pakļauta virknei prasību, tostarp gan ārstniecības iestādes iekšējiem normatīvajiem aktiem, gan arī ārstniecības iestādei saistošiem ārējiem normatīvajiem aktiem. Tostarp ārstniecības personai ir jāpārzina normatīvie akti, kas reglamentē pacienta tiesības, un uz ārstniecības personu attiecināmās ētikas kodeksā ietvertās normas un jādarbojas saskaņā ar tām (Ašņevica-Slokenberga, Šāberte u. c., 2015, 198.–199. lpp.).

Ņemot vērā iepriekš analizēto reliģiskās pārliecības paušanas ierobežošanas kārtību, jānorāda, ka ārstniecības iestādei, no vienas puses, kā institūcijai ir pienākums nodrošināt ārstniecību un pacienta tiesības, bet, no otras puses, kā ārstniecības personas darba devējam ir pienākums rūpēties, lai gan ārstniecības personas, gan pacienta tiesības varētu tikt sabalansēti īstenotas. Tādējādi, piemēram, var pastāvēt situācijas, ka higiēniskā un epidemioloģiskā režīma prasību, kas ārstniecības iestādēm jāievēro saskaņā ar normatīvajiem aktiem, ievērošanas nolūkos, kā arī pacientu dzīvības un veselības aizsardzības nolūkos ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību varētu tikt ierobežotas, piemēram, personālam, tostarp ārstniecības personām, veicot pacientu operācijas operāciju zālē, aizliedzot nēsāt jebkādas reliģiskos simbolus vai reliģisko apģērbu (Hill, Whistler, 2013, p. 3). Vienlaikus jāņem vērā, ka pamattiesību ierobežojumu mērķis ir “atrast taisnīgu un saprātīgu līdzsvaru starp atsevišķas personas pamattiesībām, no vienas puses, un citām konstitucionālajām vērtībām, no otras puses” (Pleps, 2011, 763. lpp.). Tas nozīmē, ka ārstniecības iestādei, ierobežojot reliģiskās pārliecības paušanu, vienmēr jāpārbauda, vai iecerētais mērķis var tikt sasniegts ar mazāk ierobežojošiem līdzekļiem nekā formālu aizliegumu, un tādējādi jātiecas nodrošināt reliģiskās pārliecības paušanas īstenošanu tiktāl, ciktāl tas vien iespējams. Nav pieļaujama ārstniecības personas reliģiskās pārliecības paušanas formāla ierobežošana bez tiesiski attaisnojama nolūka, jo tā var būt par pamatu pārkāpumiem, ko veicina atšķirīgas attieksmes aizliegums.

3. Atšķirīgas attieksmes aizliegums un pieļaujamība darba tiesiskajās attiecībās: vispārīgs raksturojums tiesību uz reliģijas brīvību kontekstā

Personas reliģiskā pārliecība nereti ir diskriminācijas iemesls, tādēļ starptautiskie cilvēktiesību instrumenti, piemēram, iepriekš minētā ANO Deklarācija par jebkuras neiecietības un diskriminācijas, kas balstās uz reliģiju vai pārliecību, izskaušanu (General Assembly resolution, 1981, 36/55 of 25), kā arī tādi normatīvie akti kā ECPAK 1. protokola 2. pants; Starptautiskā pakta par pilsoņu un politiskajām tiesībām 13. panta 3. punkts (Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, 1950, 1. protokols) aizliedz atšķirīgu attieksmi (personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt personas reliģiskās pārliecības dēļ). ES līmenī “diskriminācijas aizliegums ir vienlīdzīgas attieksmes principa, kas nostiprināts ES Pamattiesību hartas 20. pantā, īpaša izpausme” (Eiropas Savienības Tiesa, 2020, 35. punkts). Atšķirīgas attieksmes aizliegumu darba tiesību jomā ES līmenī regulē, piemēram, ES Padomes

*Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības
paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās*

2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām, 2003) Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK, 2005), Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Padomes Direktīva 2000/43/EK, 2000, p. 22–26).

Nacionālajā līmenī diskriminācijas aizliegums Latvijā nostiprināts Satversmē, kur noteikts, ka “visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas” (Latvijas Republikas Satversme, 1922, 81., 91. pants). Vienlīdzības principa neievērošanas aizliegums, konkrēti to attiecinot uz reliģiskās pārliecības brīvību, ir noteikts Reliģisko organizāciju likumā. Tajā norādīts, ka

“tieša vai netieša iedzīvotāju tiesību ierobežošana vai priekšrocību radīšana iedzīvotājiem, kā arī jūtu aizskaršana vai nauda celšana sakarā ar viņu attieksmi pret reliģiju ir aizliegta. Par šī noteikuma pārkāpšanu vainīgās personas saucas pie atbildības likumos noteiktajā kārtībā” (Reliģisko organizāciju likums, 1995, 4. panta pirmā daļa).

Atšķirīgas attieksmes aizliegums darba tiesiskajās attiecībās nostiprināts Darba likumā, kurā paredzēts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – tostarp neatkarīgi no personas reliģiskās pārliecības (Darba likums, 2001, 7. panta pirmā un otrā daļa).

Saskaņā ar DL

“atšķirīga attieksme atkarībā no personas reliģiskās pārliecības ir aizliegta, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu” (Darba likums, 2001, 29. panta pirmā un devītā daļa).

Tieša diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās pastāv, “ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību noteiktai reliģiskai pārliecībai ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu” (Darba likums, 2001, 29. panta piektā un devītā daļa). Par tiešu diskrimināciju var atzīt gadījumu, kurā pret kādu personu tiek konstatēta mazāk labvēlīga attieksme nekā pret citām personām, kas atrodas salīdzināmā situācijā, un šādas mazāk labvēlīgas attieksmes iemesls ir, piemēram, personas reliģiskā pārliecība (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 96. lpp.). Tātad tiešā diskriminācija iestājas, ja pret personu attiecas nelabvēlīgi salīdzinājumā ar to, kāda ir vai būtu bijusi attieksme pret citām personām, kuras atrodas līdzīgā situācijā, ja diskriminācijas iemesls ir šīm personām piemērota noteikta īpašība, kas ir arī “aizsardzības iemesls” (konkrētajā gadījumā tā ir personas reliģiskā pārliecība). Piemēram, par tiešu diskrimināciju būs atzīstama situācija, ja ārstniecības iestāde ar iekšējo normatīvo aktu būs noteikusi, ka

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

ārstniecības personām, kuras stingri ievēro Pareizticīgo Baznīcas kalendārā noteiktās svētku dienas, ir noteikta zemāka alga nekā citām ārstniecības iestādē strādājošām ārstniecības personām, kuras to neievēro.

“Netieša diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās pastāv, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi” (Darba likums, 2001, 29. panta sestā daļa).

Atšķirīga attieksme var izpausties kā nesamērīgi kaitīga ietekme vispārīgas politikas nostādnes vai pasākuma dēļ, kurš, lai gan ir neitrāli formulēts, tomēr diskriminē kādu grupu (Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, 2011, 29. lpp.).

“Netieša diskriminācija ir balstīta uz šķietami neitrālu kritēriju, kurš nav aizliegtais kritērijs, bet faktiski var skart kādu noteiktu cilvēku grupu, uz kuru šis šķietami neitrālais kritērijs tipiskā veidā attiecas. Neitrālajam kritērijam jābūt ciešai saiknei ar aizliegto kritēriju” (Šāberte, 2019, 32. lpp.).

Tiek pieņemts, ka netiešā diskriminācija iestājas tad, kad acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda kādas rasu vai etniskās piederības personas īpaši nelabvēlīgā 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 (Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, 2011). Piemēram, EST spriedumā *G4S Secure Solutions* (Eiropas Savienības Tiesas 2016. gada 31. maija spriedums lietā *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* pret *G4S Secure Solutions NV*, Nr. C-157/15) un spriedumā *Boungaoui* (Eiropas Savienības Tiesas 2017. gada 14. marta spriedums lietā *Asma Boungaoui un Association de défense des droits de l'homme (ADDH) pret Micropole SA Cour de cassation*), kur tika analizēti gadījumi, kad ar darbiniecēm tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības, jo viņas darbavietā valkāja islāmisko lakatu, atzina, ka uzņēmums faktiski drīkst iekšējos darba kārtības noteikumos aizliegt saviem darbiniekiem valkāt redzamas politiskas, filosofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes. Šāds vispārīgs aizliegums nav tieša diskriminācija. Tomēr tas var būt netieša diskriminācija, ja tā rezultātā tiek radītas konkrētas nelabvēlīgas sekas personām, kuras ir piederīgas kādai konkrētai reliģijai. Tomēr pat šādā gadījumā aizliegums var tikt attaisnots, ja darba devējs ievēro neitralitātes politiku attiecībās ar saviem klientiem un ja aizliegums attiecas vienīgi uz darbiniekiem, kuri ir vizuālā saskarsmē ar klientiem. Darba devējam vajadzības gadījumā ir jāpārlicinās, vai tas var piedāvāt attiecīgajai personai darbavietu, kurā šādas saskarsmes nav. Darba devēja gluži vienkārša vēlēšanās apmierināt klienta vēlmi vairs nesaņemot apkalpošanu no darbinieces, kas valkā islāmisko lakatu, nav uzskatāma par tādu ar profesiju saistītu prasību, kas izslēgtu diskriminācijas esamību (Eiropas Savienības Tiesa, 2020).

Personas aizskaršana darba tiesiskajās attiecībās ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma,

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības
paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

tostarp seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana (Darba likums, 2001, 29. panta septītā daļa). Šādā izpratnē skaidrojams, ka “jebkurš rīkojums diskriminēt ir diskriminācija” (Ales, Bell, Deinert, Robin-Oliver, 2018, p. 504–505). Personas aizskaršana ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar kādu no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem. Šāda rīcība ir, piemēram, “naidīga, pazemojoša un iebiedējoša izturēšanās. Savukārt norādījums diskriminēt personu ir diskriminācijas veids, kas konstatējams gadījumos, kad tiek dots norādījums citai personai diskriminēt personu, pamatojoties uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem – konkrētajā gadījumā reliģisko pārliecību” (Šāberte, 2019, 33. lpp.).

Par šādu rīcību var uzskatīt, piemēram, slimnīcā izdotu rīkojumu nepieņemt darbā ārstniecības personas, kuras savas reliģiskās pārliecības dēļ valkā seju aizsedzošu apģērbu.

Saskaņā ar DL atšķirīga attieksme atkarībā no personas reliģiskās pārliecības ir pieļaujama tikai vienā gadījumā – proti, reliģiskajā organizācijā, ja noteikta veida reliģiskā pārliecība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā organizācijas ētosu (Darba likums, 2001, 29. panta desmitā daļa). Piemēram, vispārīgā izpratnē saskaņā ar Reliģisko organizāciju likumu reliģiskās organizācijas ir reģistrētās draudzes, reliģiskās savienības (baznīcas) un diecēzes (Reliģisko organizāciju likums, 1995, 3. panta pirmā daļa). Saskaņā ar DL tās var piemērot atšķirīgu attieksmi, tikai pamatojoties uz reliģiskās pārliecības kritēriju; piemēram, “pieņemot darbā liturģijas komisijas vadītāju, kurš piedalās reliģiskajās ceremonijās, personas reliģiskajai pārliecībai, kā arī piederībai pie noteiktas reliģiskās organizācijas būs izšķirīga nozīme, lai persona varētu pildīt amata pienākumu (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība)” (Darba likums ar komentāriem, 2020, 101. lpp.). Šādas tiesības ir nostiprinātas arī speciālajos normatīvajos aktos (Latvijas Vecticībnieku Pomoras Baznīcas likums, 2007). Tādējādi secināms – ja ārstniecības iestāde ir piesaistīta kādai reliģiskai organizācijai, uz to ar nosacījumu, ka pastāv objektīvi un pamatoti priekšnoteikumi, varētu būt attiecināmi DL nosacījumi, kas pieļauj atšķirīgu attieksmi atkarībā no personas reliģiskās pārliecības. Saistībā ar minēto kā piemēru varētu norādīt EST spriedumā lietā *IR* pret *JQ* nostiprinātās atziņas (Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 11. septembra spriedums lietā *IR* pret *JQ*, Nr. C-68/17).

EST šajā spriedumā atzina – apstākļi, ka Katoļu baznīcai piederīga slimnīca izbeidz darba tiesiskās attiecības ar kādu vadošā amatā esošu katoļticīgu ārstu tāpēc, ka viņš pēc laulības šķiršanas ir stājies otrreizējā laulībā, var būt kvalificējams kā diskriminācija reliģijas dēļ. Proti, prasība, lai vadošā amatā esošs katoļticīgs ārsts respektētu laulības saišu svētumu un nesagraujamību atbilstoši Katoļu baznīcas izpratnei, nešķiet esam būtiska, leģitīma un attaisnota prasība attiecībā uz šo profesiju. Tiesa arī dzan precizēja, ka aizliegums jebkādi diskriminēt reliģijas dēļ ir pēc sava rakstura imperatīvs, jo tas ir vispārējs tiesību princips, kas nostiprināts Pamattiesību hartā, un tādējādi jebkura privātpersona var uz šo aizliegumu atsaukties strīdā, kurā ir piemērojamas ES tiesības

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

(Eiropas Savienības Tiesa, 2020, 25. lpp.). Līdzīgi EST spriedumā lietā *Egenberger* norādīts, ka prasībai par reliģisko piederību – tālab, lai varētu ieņemt amatu kādā baznīcā vai reliģiskā organizācijā, – ir jāvar būt efektīvi pārbaudāmai valsts tiesu sistēmai piederīgās tiesās. Šai prasībai ir jābūt gan nepieciešamai, gan tādai, kas, ņemot vērā attiecīgās baznīcas vai organizācijas ētosu, objektīvi izriet no attiecīgās profesionālās darbības rakstura vai veikšanas apstākļiem, gan atbilstīgai samērīguma principam (Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 17. aprīļa spriedums lietā *Vera Egenberger* pret *Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, Nr. C-414/16).

Tādējādi jānorāda, ka DL ietvertais atšķirīgas attieksmes atkarībā no personas reliģiskās pārliecības pieļaujamības nosacījums ir attiecināms tikai uz gadījumiem, kad reliģiskajai pārliecībai ir izšķirīga nozīme, lai persona varētu pildīt amata pienākumus – piemēram, ja baznīcai piederošā slimnīcā tiek pieņemts darbā galvenais ārsts, kuram papildus saviem darba pienākumiem ir jābūt atbilstoši izglītībai reliģijas jomā un ir jāpilda arī, piemēram, liturģijas komisijas vadītāja, kurš piedalās reliģiskajās ceremonijās, pienākumi (Darba likums ar komentāriem, 2020, 101. lpp.). Diskriminācija reliģiskās pārliecības dēļ atbilstoši minētajam EST spriedumam šādā situācijā būs identificējama, ja ārstniecības iestāde kā ārsta darba devējs izvirzīs tādas prasības, kas nav saistītas ar ārsta darba pienākumu pildīšanu.

4. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesisko attiecību nodibināšanā

Darba tiesībās, nodarbinātības jautājumos diskriminācijas aizliegumu regulē Darba likums, kura 7. pantā paredzēts, ka “ikvienam darbiniekam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba apmaksu”. Tas nozīmē, ka darba devējam ir jānodrošina šīs tiesības darbiniekiem bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas, tostarp neatkarīgi no darbinieka reliģiskās pārliecības. Diskriminācijas aizliegums pastāv jau sākot ar darba sludinājumu, darba tiesisko attiecību laikā un izbeigšanās gadījumā. Piemēram, ārstniecības personai, kurš pieder vecticībnieku reliģiskajai pārliecībai, ir noteikta zemāka alga nekā ārstniecības personai, kura pieder pie pareizticīgās reliģiskās pārliecības.

DL 33. pantā noteikta darba tiesisko attiecību nodibināšanas procesā realizējamās darba intervijas veikšanas likumiskā kārtība. DL neparedz, ka darba intervija ir obligāts priekšnoteikums, lai personu pieņemtu darbā, taču, pirms darba devējs atsakās no darba intervijas, viņam jāizvērtē faktiskie apstākļi un izvēles nerīkot interviju iespējamās sekas. Tomēr jāņem vērā, ka intervijas rezultātā darba devējam ir iespēja izvēlēties piemērotāko no pretendentiem, turklāt DL aizsargā ne tika darbinieka, bet arī pretendenta tiesības. Saskaņā ar DL 7. pantu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu. Tādējādi, ja uz vakanto darba vietu pieteikušies vairāki pretendenti, tad to atlasē nepieciešams ievērot vienlīdzības principu, tas ir, vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās jābūt atšķirīgai (Darba likums ar komentāriem,

2020, 306. lpp.). Piemēram, ja tiek vērtēti pretendenti, kuri pieteicās ķirurga vakantam amatam, tad šajā gadījumā vērtēšanas kritērijiem ir jābūt vienlīdzīgiem neatkarīgi no pretendenta reliģiskās pārliecības.

Ja darba intervija tiek rīkota, tad darba devējam ir saistoši DL 33. panta otrās daļas nosacījumi, kuri paredz, ka darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši. Tostarp nav pieļaujami jautājumi, kas skar pretendenta reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas (Darba likums, 2001, 33. panta otrās daļas 4. punkts).

Jānorāda arī, ka DL 33. panta trešajā daļā noteikts – potenciālajam darba devējam ir pienākums “iepazīstināt pretendentu ar uzņēmumā (ārstniecības iestādē) spēkā esošo darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem, ciktāl tas attiecas uz paredzētā darba veikšanu, kā arī sniegt citu informāciju, kam ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā.” (Darba likums, 2001, 33. panta trešā daļa). Tas nozīmē, ka lietderības nolūkos varētu motivēt labticīgu potenciālo darbinieku darba intervijas laikā savu reliģisko pārliecību atklāti deklarēt, šādi informējot potenciālo darba devēju par kādām specifiskām prasībām un nepieciešamībām reliģisko vajadzību kopšanai.

Ja ārstniecības iestādes darba kārtības noteikumos ir noteikta objektīvi pamatota likumīga mērķa īstenošanai piemērotu un nepieciešamu pasākumu ietvaros realizēta politiskās, filosofiskās, kā arī reliģiskās neitralitātes politika attiecībās ar klientiem–pacientiem vai vispārējs aizliegums nēsāt jebkuras ārējas politiskās, filosofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes darbavietā, tieši darba intervijas gaitā ārstniecības persona kā potenciālais darbinieks būtu par šādu faktu informējama (Eiropas Savienības Tiesa. Spriedums *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* pret *G4S Secure Solutions NV*, Nr. C-157/15, 2017). Tādējādi tiktu panākta optimālu apstākļu izveidošanās leģitīmas savstarpēji izdevīgas vienošanās panākšanai darba līguma noslēgšanas gadījumā. Šādi būtu iespējams vienoties par kādām specifiskām darba organizācijas niansēm (piemēram, strādāšanu vai nestrādāšanu noteiktās dienās, lūgšanu pārtraukumiem) darba vides izkārtojumu, dietāro prasību ievērošanu (ja ārstniecības iestāde kā darba devējs nodrošina darbinieku ēdināšanu) u. c. Gadījumā, ja pretendents uz vakanci pats atklāj DL 33. panta otrās daļas 4. punktā norādīto informāciju, jo īpaši, ja šī informācija var tikt saistīta ar tiešu vai netiešu diskrimināciju, darba devējam jābūt gatavam apliecināt (sniegt pierādījumus, piemēram, liecinieku liecības, protokolus, audio ierakstus), ka DL 33. panta otrās daļas 4. punktā noteiktais nav pārkāpts. Normatīvo aktu prasībām atbilstoši vienošanās rezultāti būtu fiksējami pušu noslēgtajā darba līgumā.

Nav pieļaujams, ka darba tiesisko attiecību nodibināšanā ārstniecības personai tiek noteikts nosacījums atteikties no savas reliģiskās pārliecības, lai tā varētu noslēgt darba līgumu. Tas saistāms ar DL 6. pantu, kurā noteikts, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli (Darba likums, 2001,

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

6. pants). Kā viens no darījuma absolūtas spēkā neesamības pamatiem ir Civillikuma (turpmāk – CL) 1415. pants, kas noteic, ka neatļauta un nepieklājīga darbība, kuras mērķis ir pretējs reliģijai, likumiem vai labiem tikumiem, vai kura vērsta uz to, lai apietu likumu, nevar būt par tiesiska darījuma priekšmetu; tāds darījums nav spēkā (Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums “Par Civillikuma 1415. panta piemērošanu”, 2008, 5. lpp.), Augstākā tiesa ir norādījusi, ka labi tikumi, reliģija, neatļauta un nepieklājīga darbība, atvērtie juridiskie jēdzieni un ģenerālklaudzulas ir tie tiesiskie instrumenti, kurus tiesām nākas noskaidrot, interpretēt un piepildīt ar juridisku saturu gadījumos, kad tiek piemērots CL 1415. pants (Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums “Par Civillikuma 1415. panta piemērošanu”, 2008, 5.lpp.).

Darījumus nevar atzīt par pretējiem CL 1415. pantam tāpēc vien, ka tie neatbilst kādas reliģijas iekšējai tiesību sistēmai (Balodis, 2007, 230. lpp.). Piemēram, Vecās Derības 2. Mozus grāmatā ir noteikts: “Sešas dienas strādā, bet septītajā dienā atpūties – pat ja tas būtu aršanas un pļaušanas laikā, tev jāatpūšas.” (2. Mozus grāmata, 2019, 159. lpp.). Gadījumā, ja izceltos strīds, ka ārstniecības personai darba līgumā ir noteikts, ka tai darba pienākumi jāveic svētdienā, bet ārstniecības persona savas reliģiskās pārliecības dēļ tam nepiekrīt, CL 1415. panta izpratnē nevarētu atzīt, ka šāds darba līgums ir pretējs reliģijai. CL 1415. panta izpratnē par pretēju reliģijai varētu tikt atzīts tāds darba līgums, kurš uzliek par pienākumu ārstniecības personai atteikties no savas reliģiskās pārliecības, izstājoties, piemēram, no Latvijas Evanģēliski luteriskās baznīcas (Balodis, 2007, 230.–231. lpp.). Minētais saistāms ar iepriekš šajā rakstā analizēto tā saukto “prozelītisma aizliegumu”. Proti, valsts nedrīkst noteikt individuālam, kam viņam būtu jātic, nedrīkst piespiest uzņemties saistības un nedrīkst veikt nekāda veida piespiedu pasākumus, kā arī piemērot sodu, vērst vardarbību vai piedāvāt individuālam noteikta veida labumus, lai viņš mainītu savu pārliecību, kā arī nedrīkst veikt izmeklēšanu, lai atklātu viņa iekšējo ticību, un piemērot sankcijas, lai mazinātu vai mainītu viņa reliģisko pārliecību (D’Almeida Ribeiro, Amor, Jahangir, Bielefeldt, 2011, p. 2).

5. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

Attiecībā uz reliģisko pārliecību darba tiesisko attiecību nodibināšanā likumdevējs iekļāva īpašu regulējumu, kas attiecas uz reliģiskajām organizācijām. Izņēmuma gadījumā ir pieļaujams personas reliģisko pārliecību noteikt kā atlases kritēriju (darba sludinājumos, darba intervijā) ar nosacījumu, ka tam ir ir objektīvs un pamatots priekšnoteikums konkrētā darba veikšanai.

Reliģijas paušana sevī ietver ne tikai brīvību gan vienatnē, gan arī kopā ar citiem publiski vai privāti paust savu reliģisko pārliecību vai uzskatus, sludinot tos, piedaloties reliģiskās ceremonijās un rituālos, bet arī reliģisku simbolu izmantošanu, brīvdienu un atpūtas dienu ievērošanu, ēšanas noteikumu ievērošanu, atšķirīga apģērba vai galvassegas valkāšanu, neticības paušanu (Robinson, 2007, p. 73).

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

Ņemot vērā, ka reliģiskās pārliecības paušana darba tiesiskajās attiecībās nereti var būt tiesiska strīda iemesls, turpmāk uzmanība pievērsta atsevišķiem piemēriem EST un ECT praksē, kā arī nacionālajā līmenī saistībā ar reliģiskā apģērba un simbolu nēsāšanu, reliģiskās darbības veikšanu un atšķirīga darba laika ievērošanu, kas nereti ir strīdus iemesls.

5.1. Reliģiskā apģērba un simbolu nēsāšana

Reliģiskā apģērba un simbolu nēsāšana ir uzskatāma par svarīgu indivīda reliģiskās pārliecības izpausmi. Gadījumos, kad darba devējs lūdz noņemt vai paslēpt, piemēram, reliģisko krustiņu, darbinieks to var uztvert kā darba devēja lūgumu paslēpt viņa reliģisko pārliecību (Hill, Whistler, 2013, p. 27). Darba tiesībās var izcelties tiesisks strīds par to, vai darba devēja aizliegums nēsāt reliģisko apģērbu vai simbolus ir uzskatāms par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Piemēram, ECT 2013. gada 15. janvāra spriedumā lietā *Eweida and Others vs. the United Kingdom* ir atklāts, ka ārstniecības iestādei piemīt ļoti plaša rīcības brīvība, nosakot ārstniecības personai reliģiskās pārliecības paušanas ierobežojumus ECPAK 9. pantā ietvertās cilvēka veselības aizsardzības kontekstā, un vienlaikus ir sniegts ieskaits konkrēta pacientu drošības aizsardzības kritērija pierādāmībā. Proti, ECPAK 9. pantā noteiktās tiesības uz reliģijas brīvību nebūs pārkāptas, ja darba devējs medicīnas mātai liks noņemt krustiņu vai paslēpt to zem džempera ar augstu apkakli, gadījumā, ja tiks identificēts, ka pastāv risks pacienta vai pašas medicīnas mātas drošībai. Piemēram, pacients krustiņu var satvert un noraut, ievainojot sevi un medicīnas māsu, kā arī pastāv risks, ka ķēdīte ar krustiņu šūpojoties var skart atvērtu brūci. Darba devēja rīcībai, ierobežojot reliģiskās pārliecības paušanu, vienmēr jābūt tiesiskai un konsekventai, un tā nevar būt absolūta, jo ir jāmeklē alternatīvi risinājumi, kā darbiniekam tomēr nodrošināt iespēju īstenot reliģiskās pārliecības brīvību gadījumā, ja ierobežojumi tiek noteikti. Pierādāmās ietekmes uz pacienta veselības apdraudējumu novērtēšanā, izlemjot par reliģiskās pārliecības paušanas ierobežojumu noteikšanu ārstniecības personai, būtiska nozīme ir ne tikai ārstniecības iestādes pienākumam izvērtēt visu iesaistīto pušu intereses, likumību, iecerētā mērķa leģitimitāti un samērīgumu šī mērķa sasniegšanai, bet arī ārstniecības iestādes pienākumam noteikt, vai ārstniecības personai ir iespējams piedāvāt alternatīvus risinājumus reliģiskās pārliecības paušanai (Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida and Others vs. the United Kingdom*). Proti, šādā kontekstā atzīstams, ka lietās, kas skar reliģiskās pārliecības paušanas ierobežošanu, primāri jāizvērtē visu iesaistīto pušu intereses, likumība un mērķa leģitimitāte, kā arī samērīgums šī mērķa sasniegšanai, lai noskaidrotu, vai nepastāv cilvēktiesību aizskāruma risks (Šāberte, 2017, 109. lpp.).

EST, atsaucoties uz minēto ECT spriedumu lietā *Eweida and Others vs. the United Kingdom*, vairākkārt norādījusi – lai novērstu, ka darbiniekam tiek radītas nelabvēlīgas sekas, nosakot striktas reliģiskās pārliecības īstenošanas robežas, ārstniecības iestādes pienākums ir vērtēt samērīgumu, nosakot, vai ierobežojums ir strikti nepieciešams un

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

atbilstošs, vai ar to var sasniegt leģitīmu mērķi un vai paredzēto mērķi nevar sasniegt ar citiem līdzekļiem, kā arī vai pastāv alternatīvi risinājumi, kā ārstniecības persona tomēr var īstenot reliģiskās pārliecības brīvību (Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida and Others vs. the United Kingdom*).

Tāpat EST spriedumā lietā *Samira Achbita* noteikusi, ka darba devējam jāapsver iespēja norīkot darbiniekus darbā ar tādiem klientiem, kuri neiebilst pret redzamām un uzkrītošām reliģiskās pārliecības atšķirības zīmēm. Būtiska ir samērīguma principa ievērošana uzņēmuma neitralitātes politikas ieviešanā attiecībā uz visiem darbiniekiem. Nosakot reliģiskās pārliecības paušanas ierobežojumus līdz strikti nepieciešamajam līmenim, jāņem vērā, cik liela un uzkrītoša ir katra konkrētā darbinieka reliģiskās atšķirības zīme, kā arī darbinieka pienākumu būtība, konteksts, kurā darbiniekam jāizpilda šie pienākumi, kā arī attiecīgās dalībvalsts nacionālā identitāte. Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, noteikts, ka aizliegums nēsāt reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes darbavietā nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, ja aizliegums tiek noteikts visiem uzņēmuma darbiniekiem (Eiropas Savienības Tiesas 2016. gada 31. maija spriedums lietā *Samira Achbita* un *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* pret *G4S Secure Solutions NV (Hof van Cassatie)*). Tādējādi netiek pārkāpta vienlīdzīguma principa ievērošana darba tiesiskajās attiecībās.

5.2. Reliģiskās darbības veikšana

Latvijā par reliģiskās darbības veikšanu saskaņā ar Reliģisko organizāciju likumu uzskatāma nodošanās reliģijai vai ticībai, piekļūstot kultu, izpildot reliģiskas vai rituālas ceremonijas un sludinot mācību un kas var tikt veikta aktīvas reliģijas paušanas formā, izmantojot rituāla priekšmetus (Reliģisko organizāciju likums, 1995, 1. panta 1. punkts). Piemēram, slimnīcās reliģisko darbību saskaņā ar Reliģisko organizāciju likumu var veikt, ja to vēlas tajās esošās personas un paredzētā pasākuma laiks un vieta ir saskaņota ar slimnīcas administrāciju (Reliģisko organizāciju likums, 1995, 14. panta piektā daļa). Tātad, ja ārstniecības persona ar slimnīcu kā savu darba devēju ir vienojusies par kādām specifiskām darba organizācijas niansēm, piemēram, lūgšanu pārtraukumiem slimnīcas kapelā, tad šāda vienošanās būs uzskatāma par saskaņojumu ar slimnīcas administrāciju Reliģisko organizāciju likuma izpratnē.

Saskaņā ar Reliģisko organizāciju likumu reliģiskā darbība ir ierobežojama, ja tiek pārkāpta Latvijas Republikas Satversme un likumi (Reliģisko organizāciju likums, 1995). Tādējādi saskaņā ar Reliģisko organizāciju likumu pārkāpumam pēc būtības jābūt jau identificējamam, lai reliģisko darbību varētu ierobežot (Šāberte, 2018, 25. lpp.). Šāds Reliģisko organizāciju likuma 14. panta sestās daļas formulējums reliģiskās darbības ierobežošanas kontekstā attiecībā uz ārstniecības iestādēm varētu būt problemātisks, jo, kā norādīts iepriekš, ārstniecības iestādei kā institūcijai, no vienas puses, ir pienākums nodrošināt ārstniecību un pacienta tiesības, bet kā ārstniecības personas darba devējam, no otras puses, ir pienākums rūpēties, lai gan ārstniecības personas, gan pacienta

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

tiesības varētu tikt sabalansēti īstenotas. Autores pauž nostāju, ka ārstniecības iestādēm pacientu tiesību aizsardzības nolūkos ir pienākums izvērtēt visus iespējamus riskus jau iepriekš, pirms sniegt atļauju veikt reliģisko darbību. It īpaši veselības aprūpē, lai mazinātu cilvēktiesību aizskāruma risku, ir rūpīgi jāievēro visi cilvēktiesību instrumentos noteiktie kritēriji reliģiskās pārliecības paušanas ierobežošanai, tostarp, vai izraudzītie līdzekļi ir piemēroti legītimā mērķa sasniegšanai, vai šāda rīcība ir nepieciešama, vai legītimo mērķi nevar sasniegt ar indivīda tiesības mazāk ierobežojošiem līdzekļiem un vai ierobežojums ir atbilstošs (Šāberte, 2018, 22.–26. lpp.).

Jāņem vērā, ka darba tiesisko attiecību kontekstā ārstniecības persona reliģisko pārliecību var paust, ne tikai veicot aktīvu reliģisko darbību un nēsājot reliģisko apģērbu vai simbolus, bet arī izsakoties pret kādas citas personas reliģisko pārliecību. Piemēram, autores vēlētos vērst uzmanību uz piemēru, kurā ārstniecības personas pauda savu attieksmi pret reliģiskās darbības veikšanu un kas raisīja diskusijas sabiedrībā un masu medijos. Proti, VSIA “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” Intensīvās terapijas un reanimācijas nodaļas dežūrārsts apgalvoja, ka viņš slimnīcā ir Dievs, un pie pacienta, kuram bija dots saskaņojums veikt reliģisko darbību, neielaida pacienta tuvinieku pieaicinātu garīdznieku reliģiska rituāla veikšanai, kā rezultātā tas notika caur logu (Šāberte, 2018, 26. lpp.). Kaut gan saskaņā ar tiesībām uz reliģijas brīvību jebkurai personai ir tiesības brīvi izvēlēties, kam ticēt vai neticēt un bez jebkādiem ierobežojumiem mainīt reliģiju un ticību vai atteikties no tās, šāda ārstniecības personas reakcija nav pieļaujama no normatīvo aktu viedokļa, kas skar ārsta profesionālo ētiku un attieksmes un saskarsmes jautājumus ar pacientu. Ētikas normas ārstam uzliek augstus komunikācijas standartus, paredzot, ka ārstniecības personas uzvedībai jābūt nevainojamai, lai izpelnītos cieņu, kādai jābūt sabiedrībā pret visiem šīs profesijas pārstāvjiem, turklāt arī attiecībā pret pacientu ir jāizturas ar laipnu attieksmi neatkarīgi no viņa slimības rakstura un smaguma. Analizējot šo gadījumu no darba tiesību aspekta, secināms, ka šajā gadījumā būtu konstatējams ārstniecības personas pārkāpums, kā rezultātā darba devējam būtu tiesības izteikt viņam rājienu vai piezīmi. Gadījumā, ja ārstniecības personas rīcība būtu kvalificēta kā būtisks darba kārtības vai darba līguma noteikumu pārkāpums, kurš izpaužas kā pacientu tiesību neievērošana, pārkāpjot pacienta tiesības uz reliģisko pārliecību, neielaižot pacienta tuvinieku pieaicināto garīdznieku reliģiska rituāla veikšanai, būtu piemērojams DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts.

5.3. Atšķirīga darba laika ievērošana

Latvijā atšķirīga darba laika ievērošanas tiesiskie aspekti reliģiskās pārliecības dēļ ir reglamentēti DL. Tā, piemēram, pastāvot situācijai, ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, darba devējs šo darba dienu var noteikt par brīvdienu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā pašā mēneša ietvaros. Ja darbinieks savas reliģiskās pārliecības vai citu pamatotu iemeslu dēļ nevar ierasties darbā pārceltajā darba dienā, šī diena tiek uzskatīta par darbinieka ikgadējā atvaļinājuma dienu vai, vienojoties ar darba devēju, tā tiek atstrādāta citā laikā

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

(Darba likums, 2001, 133. panta ceturrtā un piektā daļa). Tāda situācija var pastāvēt gadījumā, ja ārstniecības persona savas reliģiskās pārliecības dēļ nevar veikt darbu sestdienā. Ja puses nevar vienoties par to, ka šī diena uzskatāma par ikgadējā atvaļinājuma dienu, un nav iespējams panākt vienošanos par pārceltās dienas atstrādāšanu, tad darbiniekam šī diena ir uzskatāma par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu. Šādā situācijā tieši ārstniecības personas kā darbinieka pienākums būs pierādīt, ka viņš atbilst DL 133. panta piektās daļas noteiktajiem kritērijiem, piemēram, iesniedzot darba devējam izziņu par piederību baznīcai (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020).

Tiesisks strīds saistībā ar atšķirīga darba laika ievērošanu minēts EST spriedumā lietā *Cresco Investigation GmbH*, kurā tiesai tika lūgts sniegt prejudiciālu nolēmumu par to, kā interpretēt atšķirīgu attieksmi reglamentējošās tiesību normas, kas nostiprinātas Pamattiesību hartā un Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju saistībā ar tiesībām saņemt papildu piemaksu pie saņemtās darba samaksas par darbu, kas veikts Lielajā piektdienā (Eiropas Savienības Tiesas 2019. gada 22. janvāra spriedums lietā *Cresco Investigation GmbH* pret *Markus Achatzi*, Nr. C-193/17). Lietā analizētajos nacionālajos (Austrijas) tiesību aktos norādīts, ka darba ņēmējam svētku dienās ir tiesības uz vismaz 24 stundu ilgu nepārtrauktu atpūtas laikposmu, kuram ir jāsākas svētku dienā, agrākais plkst. 00.00 un vēlākais plkst. 6.00. Austrijā par svētku dienām tiek uzskatītas: 1. janvāris (Jaungada diena), 6. janvāris (Epifānija jeb Zvaigznes diena), Otrās Lieldienas, 1. maijs (Valsts svētku diena), Debesbraukšanas diena, Otrie Vasarsvētki, Vissvētākās Jēzus Sirds svētki, 15. augusts (Jaunavas Marijas debesīs uzņemšanas diena), 26. oktobris (Nacionālo svētku diena), 1. novembris (Visu svēto diena), 8. decembris (Bezvainīgās ieņemšanas diena), 25. decembris (Pirmie Ziemassvētki) un 26. decembris (Otrie Ziemassvētki). Evaņģēliski luterisko Augsburgas ticības apliecības baznīcas un Reformātu baznīcas, Veckatoļu baznīcas un Evaņģēliskās metodistu baznīcas draudžu locekļiem arī Lielā piektdiena ir svētku diena. Analizētajos nacionālajos tiesību aktos paredzēts, ka darba ņēmējs saglabā savas tiesības uz darba samaksu, ja svētku diena sakrīt ar darba dienu. Darba ņēmējam pienākas darba samaksa, ko viņš būtu saņēmis par darbu, kas būtu bijis jāveic, ja nebūtu radušies apstākļi, ka darbs jāveic svētku dienās. Darba ņēmējam, kuru nodarbina svētku dienā, līdztekus darba samaksai ir tiesības uz atlīdzību, kas pienākas par veikto darbu, ja vien nav panākta vienošanās par kompensējošu atpūtas laiku (Eiropas Savienības Tiesas 2019. gada 22. janvāra spriedums lietā *Cresco Investigation GmbH* pret *Markus Achatzi*, Nr. C-193/17).

Aplūkotajā gadījumā pastāvēja tiesisks strīds par to, ka darbinieks nebija ne Augsburgas ticības apliecības evaņģēliski luteriskās baznīcas un Reformātu baznīcas, ne Veckatoļu baznīcas un Evaņģēliskās metodistu baznīcas draudzes loceklis un uzskatīja, ka ir ticis diskriminēts, jo viņam ir tikusi liegta piemaksa par darbu svētku dienā, ko viņš bija veicis 2015. gada 3. aprīlī, Lielajā piektdienā, un tādējādi pieprasīja atlīdzību, kas viņam par šo dienu pienāktos līdztekus darba samaksai (Eiropas Savienības Tiesas 2019. gada 22. janvāra spriedums lietā *Cresco Investigation GmbH* pret *Markus Achatzi*, Nr. C-193/17).

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

EST, izskatot šo lietu, atzina, ka Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju izpratnē ar valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru, pirmkārt, Lielā piektdiena ir svētku diena tikai darba ņēmējiem, kas ir noteiktu kristīgās baznīcas draudžu locekļi, un, otrkārt, vienīgi šiem darba ņēmējiem, ja viņiem ir jāstrādā šajā svētku dienā, ir tiesības uz papildu piemaksu pie saņemtās darba samaksas par šajā dienā veikto darbu, ir radīta tieša diskriminācija reliģijas dēļ. Valsts tiesiskajā regulējumā paredzētie pasākumi nevar tikt uzskatīti ne par pasākumiem, kas ir vajadzīgi citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai, ne arī par īpašiem pasākumiem, kuru mērķis ir kompensēt trūkumus, kas saistīti ar reliģiju. Saskaņā ar Pamattiesību hartu tikmēr, kamēr attiecīgā dalībvalsts, lai atjaunotu vienlīdzīgu attieksmi, nav grozījusi savu tiesisko regulējumu, ar kuru tiesības uz svētku dienu Lielajā piektdienā ir piešķirtas tikai darba ņēmējiem, kas ir noteiktu kristīgās baznīcas draudžu locekļi, privātajam darba devējam, uz kuru attiecas šis tiesiskais regulējums, ir pienākums tiesības uz svētku dienu Lielajā piektdienā piešķirt arī saviem pārējiem darbiniekiem ar nosacījumu, ka pēdējie minētie ir šim darba devējam iepriekš lūguši atbrīvot viņus no pienākuma strādāt šajā dienā, tātad atzīt šo darba ņēmēju tiesības uz papildu piemaksu pie saņemtās darba samaksas par šajā dienā veikto darbu, ja minētais darba devējs ir atteicies šādu lūgumu apmierināt (Eiropas Savienības Tiesas 2019. gada 22. janvāra spriedums lietā *Cresco Investigation GmbH* pret *Markus Achatzi*, Nr. C-193/17).

6. Ārstniecības personas darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskie izaicinājumi saistībā ar ārstniecības personas reliģiskās pārliecības paušanu

Jānorāda, ka iepriekšminētie tiesiskie izaicinājumi galvenokārt saistīti ar nepieciešamību veikt objektīvu izvērtējumu, vai personas reliģiskās pārliecības paušanas gadījuma izraisītā problēmsituācija satur pietiekošu kvantitatīvo un kvalitatīvo pazīmju kopumu likumīgai un pamatotai darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Gadījumos, kad ārstniecības personas reliģijas paušanas dēļ ir ticis būtiski pārkāpts noslēgtais darba līgums, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta nosacījumiem (Darba likums, 2001, 101. panta pirmā daļa). Šeit gan jānorāda, ka minētajā situācijā darba devējam ir saistošs izdarītā pārkāpuma īpašās nozīmības – “būtiskuma” – pierādīšanas pienākums.

DL 101. panta pirmās daļas 1. punktā norādīts, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Jēdziens “būtiski” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. No minētā secināms, ka vispirms, protams, darba devējam ir jāizvērtē, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, neapšaubāmi, tiesas pienākums ir pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem (Latvijas Republikas Augstākās tiesas spriedums lietā Nr. SKC-299/2011, 2011).

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

Lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības, pēc DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta darba devējam ir nepieciešams, pirmkārt, konstatēt pārkāpumu, otrkārt, pieprasīt no darbinieka paskaidrojumu par konstatēto pārkāpumu, treškārt, izvērtēt “būtiskumu”. DL neparedz kārtību, kādā veidā tiek izvērtēts “būtisks” pārkāpums; šajā gadījumā darba devējam ir rīcības brīvība. Praksē bieži vien tiek izveidotas komisijas, piemēram, ētikas komisija, disciplinārlietas komisija vai vienkārši komisija konkrētajam gadījumam.

Darba devēja kompetencē ir izvērtēt pārkāpuma smagumu, apstākļus, piemēram, pārkāpums attiecībā uz pacientu reliģijas paušanas neievērošanu būtu vērtējams kā smags vai viegls. Darba devējam, vērtējot pārkāpuma smagumu un apstākļus, nepārprotami ir jāņem vērā darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs. Šajā tiesību normā norādīts, ka galvenais ir pierādīt “būtiskumu”. Piemēram, ārstniecības persona neieradās sestdienā uz dežūru, jo pēc savas reliģiskās pārliecības ir piederīga Septītās Dienas Adventistu draudzei, kuras baznīcas mācībā ir noteikts ierobežojums veikt darbu sestdienā, un bija nepieciešams piedalīties draudzes pasākumā, tāpēc ārstniecības persona neveica operāciju, tādējādi radot kaitējumu pacientam. Jāvērš uzmanību, ka darba devējam būs jāpierāda “būtiskums”. Praksē bieži vien uzņēmumu darba kārtības noteikumos ir definēts, kas ir “būtisks pārkāpums”, un minēts sods pēc to smaguma gradācijas. Piemēram, par vidēji smagu pārkāpumu tiek piemērots kāds no disciplinārsodiem – rājiens vai piezīme. Arī ārstniecības iestādes šādu praksi var izmantot, tādējādi laicīgi sniegt “būtiskuma” definīciju iestādē un noteikt pārkāpuma smaguma pakāpi, ja tiek pārkāptas reliģiskās pārliecības paušanas tiesības. Jāuzsver, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanās nav dicsiplinārsods DL tvērumā. Darba tiesiskās attiecības ir izbeidzamas, ja darbinieks vairākkārtīgi pārkāpis iestādes darba kārtības noteikumus vai noslēgto darba līgumu, un šajā gadījumā “būtiskums” tiktu piepildīts ar saturu, jo darbinieks neņēma vērā iepriekš piemērotos disciplinārsodus, iepriekš izdarīto pārkāpuma smagumu un sekas, kā arī viena gada laikā vairākkārtīgi ir pārkāpis darba kārtības noteikumus vai noslēgto darba līgumu.

Aplūkojot jautājumu par ārstniecības personas darba tiesisko attiecību izbeigšanos, kā vienu no tiesiskajiem izaicinājumiem varētu minēt ārstniecības personas atteikšanos no vakcinācijas reliģiskās pārliecības dēļ, kas varētu būt aktuāls arī Covid-19 izplatības laikā. Šajā sakarā darba devēja rīcība cilvēka pamattiesību samērīguma kontekstā varētu būt saistīta ar alternatīvo, pamattiesības mazāk ierobežojošo vai vispār neierobežojošo līdzekļu izvēli, piemēram, ārstniecības personas pagaidu norīkošanu darbā ārstniecības iestādes administratīvo pienākumu pildīšanai attālināti, kas nav saistīts ar risku citu cilvēku, tostarp pacientu, veselībai (Tieslietu ministrija, 2021, 7. lpp.). Tā kā epidemioloģiskās drošības nolūkos ārstniecības personas norīkošana darbā citviet varētu būt vienīgais alternatīvais un saudzējošākais līdzeklis, lai neierobežotu ārstniecības personas cilvēktiesības, saistoša ir DL 98. panta pirmā daļa, kurā noteikts, ka darba devējam saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

grozījumiem (Darba likums, 2001, 98. panta pirmā daļa). Šajā sakarā autore vērš uzmanību uz to, ka gadījumā, ja ārstniecības persona nepiekrītu darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, darba līguma uzteikšana atbilstoši DL 101. pantam varētu būt problemātiska. Proti, DL 101. pantā nav ietverts neviens kritērijs, kas paredz, ka darba devējs varētu uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt pamatotam darba devēja rīkojumam uz noteiktu laiku pildīt citus darba pienākumus vai tiek norīkots pildīt darba pienākumus citā vietā, piemēram, attālināti, bet tam nepiekrīt. Līdz ar to autore pauž viedokli, ka lietderības nolūkos DL 101. pirmā daļa būtu jāpapildina ar 12. punktu, izsakot to šādā redakcijā:

“12) darbinieks nepiekrīt darba devēja pamatotam rīkojumam uz noteiktu laiku pildīt citus darba pienākumus vai pildīt darba pienākumus citā darba vietā, tostarp attālināti.”

Atbilstoši minētajam būtu grozāmi arī DL 110. panta pirmās daļas pirmajā teikumā ietvertie nosacījumi, izsakot DL 110. panta pirmo daļu šādā redakcijā:

“(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8., 10. un 12. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to.”

Tādējādi, pēc autoru domām, tiktu nodrošinātas darba devēja likumīgās tiesības panākt ekonomiski pamatotu un taisnīgu ar ārstniecības personas reliģiskās pārliecības paušanu saistītas potenciālas darba tiesisko attiecību izbeigšanasos.

Nobeigums

Jautājums par ārstniecības personu tiesībām paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās ir komplikēts un balstīts uz tiesiskā rakstura izaicinājumiem, ne tikai no cilvēktiesību aspekta raugoties, bet arī ņemot vērā darba tiesiskās attiecības regulējošos tiesību aktus. Nav apstrīdams, ka demokrātiskā sabiedrībā, kur vienlaikus var pastāvēt vairākas reliģijas, ir nepieciešams nodrošināt šo reliģiju līdzāspastāvēšanu, līdz ar to dalībvalstīm, kuras pievienojušās minētajiem cilvēktiesību instrumentiem, tiesību uz reliģijas brīvību jomā ir uzlikta virkne pienākumu. Dalībvalstīm ir jābūt neitrālām, sniedzot iespēju katram indivīdam, tostarp arī ārstniecības personām, pieņemt vai nepieņemt reliģiju atbilstoši viņa pārliecībai. Tas nozīmē, ka ārstniecības personai tiesības uz reliģijas brīvību, tostarp uz reliģijas paušanu, piemīt neatkarīgi no ārstniecības personas profesijas, kurā tā veic ārstniecību. Vērtējot līdzsvaru starp ārstniecības personas pamattiesību ierobežojumu un labumu, ko gūst pacients noteiktā ierobežojuma gadījumā, ir jāizskata arī diskriminācijas aizlieguma principu ievērošana. Tas pamatojams ar apstākli, ka darba tiesību jomā var pastāvēt tiesiski strīdi par to, vai darba devējs (konkrētajā gadījumā ārstniecības iestāde) attiecībā pret darbinieku (konkrētajā gadījumā

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

ārstniecības persona) potenciāli nav pieļāvis diskriminācijas aizlieguma pārkāpumus atkarībā no viņa reliģiskās pārliecības.

Jāatzīmē arī tas, ka ārstniecības iestādei ir būtiska loma iepriekšminēto tiesību aizsardzībā gan kā institūcijai, kurai ir pienākums nodrošināt ārstniecību un pacienta tiesības, gan arī kā ārstniecības personas darba devējam, kurai ir pienākums rūpēties, lai ārstniecības personas un pacienta tiesības varētu tikt sabalansēti īstenotas. Ārstniecības iestādei, ierobežojot reliģiskās pārliecības paušanu, vienmēr jāpārbauda, vai iecerētais mērķis var tikt sasniegts ar mazāk ierobežojošiem līdzekļiem nekā formālu aizliegumu, un tādējādi jātiecas nodrošināt reliģiskās pārliecības paušanas īstenošanu tiktāl, ciktāl tas vien iespējams.

Nav pieļaujama ārstniecības personas reliģiskās pārliecības paušanas formāla ierobežošana bez tiesiski attaisnojama nolūka, jo tā var būt par pamatu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumiem. Gadījumos, kad ārstniecības personas reliģijas paušanas dēļ ir ticis būtiski pārkāpts noslēgtais darba līgums, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta nosacījumiem. Šeit gan jānorāda, ka minētajā situācijā darba devējam ir saistošs izdarītā pārkāpuma īpašās nozīmības – “būtiskuma” – pierādīšanas pienākums.

Avoti un literatūra

Tiesību akti

1. Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām. *Latvijas Vēstnesis*. 61, 23.04.2003.
2. Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta un pasludināta ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālās Asamblejas 1948. gada 10. decembra 217. A (III) rezolūciju.
3. Ārstniecības likums: Latvijas Republikas likums. 1997. gada 12. jūnija likums (spēkā no 01.10.1997.). *Latvijas Vēstnesis*. 167/168, 01.07.1997.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 15, 07.08.1997.
4. Darba likums: Latvijas Republikas likums. 2001. gada 20. jūnija likums (spēkā no 01.06.2002.). *Latvijas Vēstnesis*. 105, 06.07.2001.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 15, 09.08.2001.
5. Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief. Proclaimed by General Assembly resolution 36/55 of 25 November 1981.
6. Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Pieņemta 1950. gada 4. novembrī. Latvijā spēkā no 1997. gada 27. jūnija. *Latvijas Vēstnesis*. 143/144, 13.06.2007.
7. 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). OJ L 204, 26.07.2006, 23.–36. lpp.
8. Eiropas Savienības Pamattiesību Harta. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*. 2012/C, 326/02.
9. Latvijas Apvienotās Metodistu Baznīcas likums: Latvijas Republikas likums. 2007. gada 17. maija likums (spēkā no 01.05.2008.). *Latvijas Vēstnesis*. 91, 07.06.2007.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 13, 12.07.2007.

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības
paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

10. Latvijas Baptistu Draudžu Savienības likums: Latvijas Republikas likums. 2007. gada 17. maija likums (spēkā no 01.05.2008.). *Latvijas Vēstnesis*. 86, 30.05.2007.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 12, 28.06.2007.
11. Latvijas evaņģēliski luteriskās Baznīcas likums: Latvijas Republikas likums. 2008. gada 20. novembra likums (spēkā no 17.12.2008.). *Latvijas Vēstnesis*. 188, 03.12.2008.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 1, 15.01.2009.
12. Latvijas Pareizticīgās Baznīcas likums: Latvijas Republikas likums. 2008. gada 13. novembra likums (spēkā no 17.12.2008.). *Latvijas Vēstnesis*. 188, 03.12.2008.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 1, 15.01.2009.
13. Latvijas Republikas Satversme: Latvijas Republikas likums. 1922. gada 15. februāra likums (spēkā no 07.11.1922.). No *Likumu un noteikumu krājums*. 1922. 12.; *Latvijas Vēstnesis*. 43, 01.07.1993.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 6, 31.03.1994.; *Valdības Vēstnesis*. 141. 30.06.1922.; *Diena*. 81. 29.04.1993.
14. Latvijas Vecticībnieku Pomoras Baznīcas likums: Latvijas Republikas likums. 2007. gada 31. maija likums (spēkā no 01.05.2008.). *Latvijas Vēstnesis*. 98, 20.06.2007.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 14, 26.07.2007.
15. Likums "Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzišanu": 2001. gada 20. jūnija likums. *Latvijas Vēstnesis*. 105, 06.07.2001., *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 15, 2001.
16. Ministru kabineta 2006. gada 6. jūnija noteikumi Nr. 460 "Noteikumi par specialitāšu, apakš-specialitāšu un papildspecialitāšu sarakstu reglamentētajām profesijām" (spēkā no 10.06.2006.). *Latvijas Vēstnesis*. 90, 09.06.2006.
17. Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. *OJ L 180*, 19.07.2000, 22–26.
18. Reliģisko organizāciju likums: Latvijas Republikas likums. 1995. gada 7. septembra likums (spēkā no 10.10.1995.). *Latvijas Vēstnesis*. 146, 26.09.1995.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 21, 02.11.1995.
19. Septītās Dienas Adventistu Latvijas draudžu savienības likums: 2007. gada 24. maija likums (spēkā no 01.05.2008.). *Latvijas Vēstnesis*. 93, 12.06.2007.; *Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs*. 13, 12.07.2007.

Tiesu prakse

20. Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2001. gada 2. oktobra spriedums lietā *Bruno Pichon et Marie-Line Sajous contre la France*, pieteikuma Nr. 49853/99.
21. Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2011. gada 7. jūlija spriedums lietā *Bayatyan v. Armenia*, pieteikuma Nr. 23459/03.
22. Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida and Others vs. the United Kingdom*, pieteikuma Nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 un 36516/10.
23. Eiropas Savienības Tiesas 2017. gada 14. marta spriedums lietā *Asma Bougnaoui un Association de défense des droits de l'homme (ADDH) pret Micropole SA Cour de cassation* (Francija), Nr. C-188/15.
24. Eiropas Savienības Tiesas 2017. gada 14. marta spriedums lietā *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding pret G4S Secure Solutions NV*, Nr. C-157/15.
25. Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 11. septembra spriedums lietā *IR pret JQ*, Nr. C-68/17.

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības
paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

26. Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 17. aprīļa spriedums lietā *Vera Egenberger* pret *Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, Nr. C-414/16.
27. Eiropas Savienības Tiesas 2019. gada 22. janvāra spriedums lietā *Cresco Investigation GmbH* pret *Markus Achatzi*, Nr. C-193/17.
28. Eiropas Savienības Tiesas 2020. gada 29. oktobra spriedums lietā *A.* pret *Veselības ministriju*, Nr. C-243/19.
29. Eiropas Savienības Tiesas 2016. gada 31. maija spriedums lietā *Samira Achbita* un *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* pret *G4S Secure Solutions NV (Hof van Cassatie)*, Nr. C-157/15.
30. Latvijas Republikas Satversmes tiesas tiesnešu Sanitas Osipovas un Inetas Ziemeles atsevišķās domas Satversmes tiesas 2016. gada 13. maija spriedumā lietā Nr. 2015-19-01.

Literatūra

31. 2. Mozus grāmata 34:21. (2019). *Bibele ar deiterokanoniskajām grāmatām*. Rīga: Latvijas Bībeles biedrība.
32. Ales, E., Bell, M., Deinert, O., Robin-Oliver, S. (2018). *International and European Labor Law. Article-by-Article Commentary*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
33. Balodis, K. (2007). *Ievads Civiltiesībās*. Rīga: Zvaigzne ABC.
34. Derek, H. D. (2002). The Evolution of Religious Freedom as a Universal Human Right: Examining the Role of the 1981 United Nations Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief. *Brigham Young University Law Review*. 2.
35. Doe, N. (2011). *Law and religion in Europe. A Comparative Introduction*. Oxford: Oxford University Press.
36. Grabenwarter, C. (2014). *European Convention on Human Rights. Commentary*. München, Germany: C. H. Beck; Oxford, United Kingdom: Hart; Baden-Baden, Germany: Nomos; Basel, Switzerland: Helbing Lichtenhahn.
37. Hill, D. J., Whistler, D. (2013). *The Right to Wear Religious Symbols*. UK: Palgrave Macmillan.
38. van Dijk, P., van Hoof, F., van Rijn, A., Zwaak, L. (Eds.). (2018). *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*. 5th ed. Intersentia, p. 738.
39. Pleps, J. (2011). Satversmes 116. panta komentāri. No: *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības*. Sagatavojis autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskajā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
40. Renucci, J. F. (2005). *Article 9 of the European Convention on Human Rights. Freedom of Thought, Conscience and Religion*. Council of Europe.
41. Robinson, M. (2007). A Voice for Human Rights. In *Chapter 4. Eliminating Religious Discrimination and Intolerance*. K. Boyle (Ed.). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
42. Šāberte, L. (2015). Ārstniecības personas. No: *Medicīnas tiesības*. Autoru kolektīvs S. Ašņevicas-Slokenbergas zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra,
43. Šāberte, L. (2019). *Pacientu tiesību likuma komentāri S. Slokenbergas zinātniskajā redakcijā. 3. pants. Vispārīgie noteikumi*. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
44. Šāberte, L. (29.05.2018.). Vai ārsts slimnīcā ir Dievs? *Jurista Vārds*. 22(1028), 22.–26. lpp.
45. Tahzib, G. B. (1996). *Freedom of Religion or Belief: Ensuring Effective International Legal Protection*. Hague: Martinus Nijhoff Publishers.
46. Vermeulen, B., van Roosmalen, M. (2018). Freedom of Thought, Conscience and Religion. No: van Dijk, P., van Hoof, F., van Rijn, A., Zwaak, L. (Eds.). *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*. 5th ed. Intersentia.

Laura Šāberte, Dace Tarasova, Karina Palkova. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās

Zinātniskie raksti

47. Šāberte, L. (2017). Ārstniecības personas tiesības uz reliģiskās pārliecības brīvību un to īstenošana, sniedzot veselības aprūpes pakalpojumus Latvijā: konstitucionālās aizsardzības ietvars. *Socrates*. 2(8). <https://doi.org/10.25143/socr.08.2017.2.102-118>

Elektroniskie resursi

48. D'Almeida Ribeiro, A., Amor, A., Jahangir, A., Bielefeldt, H. (10.03.2011). *Rapporteur's Digest on Freedom of Religion or Belief*. Excerpts of the Reports from 1986 to 2011 by the Special Rapporteur on Freedom of Religion or Belief Arranged by Topics of the Framework for Communications. Appointed by the United Nations Human Rights Council, p. 2. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Religion/RapporteursDigestFreedomReligionBelief.pdf>
49. Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, Eiropas Padome. (2011). *Eiropas diskriminācijas tiesību novēršanas roksgrāmata*. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_LV.pdf
50. Eiropas Savienības Tiesa. (2020). *Tiesa un vienlīdzīga attieksme*. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-lv-n.pdf>
51. European Court of Human Rights. (2019). *Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights. Freedom of thought, conscience and religion*. Council of Europe/European Court of Human Rights. https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf
52. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. (2020). *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new_dl_ar_kom.pdf
53. *Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2008. gada tiesu prakses apkopojums "Par Civillikuma 1415. panta piemērošanu"*. <http://at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas>
54. The Council of the European Union. (24.06.2013). *EU Guidelines on the promotion and protection of freedom of religion or belief. Foreign affairs Council meeting*. Luxembourg. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/EN/foraff/137585.pdf
55. Tieslietu ministrija. (27.04.2021). *Informatīvais ziņojums "Iespējamie vakcinēšanās pret Covid-19 infekciju motivējošie līdzekļi"*. <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40501486&mode=mk&date=2021-04-27>