

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Linos Vasytės  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**ASMENŲ LYGIATEISIŠKUMO PRINCIPO  
ĮGYVENDINIMAS LIETUVOS DARBO TEISĖJE**

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis

Recenzentė: as. Ieva Povilaitienė

Vilnius 2009

## TURINYS

<b>IŽANGA.....</b>	<b>3</b>
<b>1. DARBUOTOJŲ LYGIATEISIŠKUMO PRINCIPŲ SAMPRATA IR TURINYS.....</b>	<b>6</b>
1.1. BENDROSIOS NUOSTATOS .....	6
1.2. DRAUDŽIAMI DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI .....	11
1.3. ŠĄVOKOS .....	11
1.4. DIREKTYVŲ TAIKYMO SRITIS IR ASMENYS, TURINTYS TEISĘ Į DIREKTYVOMIS GARANTUOJAMĄ APSAUGĄ.....	13
1.5. VIENODO POŽIŪRIO PRINCIPŲ IŠIMTYS.....	17
1.5.1. <i>Direktyvoje 2006/54/EB nustatytos vienodo požiūrio principo išimtys.....</i>	<i>17</i>
1.5.2. <i>Principo išimtys, kurias nustato rasių Lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos.....</i>	<i>20</i>
<b>2. INDIVIDUALIŲ ASMENS TEISIŲ GYNIMO PROCESAS.....</b>	<b>26</b>
2.1. DARBUOTOJŲ TEISIŲ GYNIMAS DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ...	26
2.1.1. <i>Prieinamos teisminės ir (arba) administracinės teisių gynimo procedūros: Bendrijos teisė.....</i>	<i>26</i>
2.1.2. <i>Institucinė diskriminuojamo asmens teisių apsauga Lietuvos darbo teisėje</i>	<i>28</i>
2.2. ĮRODINĖJIMAS BYLOSE DĖL DISKRIMINACIJOS .....	42
2.3. ŽALOS ATLYGINIMAS DISKRIMINACIJOS BYLOSE .....	45
<b>3. KITOS HORIZONTALIOSIOS EUROPOS SĄJUNGOS LYGYBĖS DIREKTYVŲ NUOSTATOS IR JŲ PERKĖLIMAS Į LIETUVOS TEISĘ ...</b>	<b>49</b>
3.1. SANKCIJOS UŽ DISKRIMINAVIMO DRAUDIMO PAŽEIDIMĄ.....	49
3.1.1. <i>Sankcijos už diskriminacinius veiksmus: Bendrijos teisė .....</i>	<i>49</i>
3.1.2. <i>Teisinė atsakomybė už lygių galimybių pažeidimą Lietuvos darbo teisėje... </i>	<i>50</i>
3.2. ASOCIACIJŲ IR KITŲ JURIDINIŲ ASMENŲ VAIDMUO IR TEISINIS STATUSAS GINANT DISKRIMINACIJĄ PATYRUSIŲ ASMENŲ TEISES .....	53
3.3. INFORMACIJOS SKLAIDA, SOCIALINIS DIALOGAS IR BENDRADARBIAVIMAS SU NEVYRIAUSYBINĖMIS ORGANIZACIJOMIS .....	59
<b>IŠVADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS.....</b>	<b>63</b>
<b>SANTRAUKA .....</b>	<b>70</b>
<b>ZUSAMMENFASSUNG .....</b>	<b>71</b>

## IŽANGA

**Temos aktualumas.** Asmenų lygiateisiškumo principas yra vienas kertinių teisės principų demokratinėje valstybėje, kurio svarba pabrėžiama visose teisės šakose tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos ir tarptautiniu lygmeniu. Atsižvelgiant į tai, nagrinėjama magistro darbo tema yra aktuali keliais pagrindiniais aspektais:

Pirma. Asmenų lygiateisiškumo principo įgyvendinimo būtent darbo teisėje analizė pasirinkta todėl, kad tinkamas šio principo taikymas darbo teisėje yra garantija tokių asmenims suteikiamų teisių ir laisvių bei pagrindinių teisės principų kaip teisė į darbą ir laisvė jį pasirinkti, teisė į teisingą apmokėjimą už darbą, darbo santykių stabilumas, žmogaus asmens ir jo laisvės neliečiamumas, nuosavybės neliečiamumas, teisė į pažeistų teisių gynybą bei daugelio kitų darbo teisės principų. Visų šių principų įgyvendinimas savo ruožtu taip pat užtikrina sklandų bei efektyvų ekonomikos politikos funkcionavimą, dėl ko nagrinėjama tema tampa dar reikšmingesnė.

Antra. Būtina pabrėžti ir ypatingą šio principo reikšmę Europos Sąjungos teisėje. Siekiant kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos buvo priimta svarbių teisės aktų Bendrijų mastu, taip pat plėtojama ir Europos Teisingumo Teismo praktika dėl šio principo taikymo ir pasireiškimo užimtumo srityje. Kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė, tarp jų ir Lietuva, privalo suderinti nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos teisės aktais, taikant ir aiškinant asmenų lygiateisiškumo principą atsižvelgti į Europos Teisingumo Teismo suformuluotas taisykles. Todėl šio principo analizė ir aiškinimas tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos kontekste lemia tinkamą jo įgyvendinimą nacionalinėje darbo teisėje.

Trečia. Nepaisant to, kad asmenų diskriminacija darbo vietoje yra pakankamai išplitęs reiškinys, vis dėlto reikia pastebėti, kad teismų praktikos dėl asmenų lygiateisiškumo principo pažeidimo darbo teisėje Lietuvoje beveik nėra. Būtina atsižvelgti į tai, kad tik formaliai įtvirtintas asmenų lygiateisiškumo principas neužtikrina asmenims pakankamos apsaugos, taip pat ir visos teisės sistemos efektyvaus veikimo, todėl būtina analizuoti ir vertinti asmenų lygiateisiškumo principo įtvirtinimą nacionalinėje teisėje, identifikuoti kliūtis, trukdančias asmenims pasinaudoti aptariamo principo teikiama apsauga ir laiku imtis priemonių šioms kliūtims šalinti.

**Darbo tikslai.** Pagrindiniai šio darbo tikslai – per išsamią nacionalinio ir Europos Sąjungos teisinio reglamentavimo, teisės doktrinos ir teismų praktikos dėl asmenų lygiateisiškumo principo įgyvendinimo darbo teisėje analizę identifikuoti ir ištyrinėti

pagrindinius Europos Sąjungos direktyvų nuostatų perkėlimo į nacionalinę teisę trūkumus ir, svarbiausia, praktinio principo įgyvendinimo konkrečiai Lietuvos darbo teisėje probleminius aspektus.

Darbo uždaviniai yra: (i) išanalizuoti asmenų lygiateisiškumo principo darbo teisėje sampratą ir turinį Europos Sąjungos teisės ir Lietuvos nacionalinės teisės kontekste; (ii) įvertinti nacionalinės teisės teikiamą apsaugą ir jos efektyvumą darbuotojams, patyrusiems diskriminaciją darbe, per prieinamų teisminių ir administracinių procedūrų, pagalbos diskriminuojamiems asmenims teikimo pažeistų teisių gynimo procese bei teisės į žalos atlyginimą nustatymo nacionalinėje teisėje prizmę; (iii) išanalizuoti, kaip nacionalinėje teisėje atsispindi kitos Europos Sąjungos direktyvų nuostatos, sustiprinančios asmenų lygiateisiškumo principo veikimą – nuostatos dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų nustatymo nacionalinėje teisėje, lygybę užtikrinančių institucijų steigimo, informacijos sklaidos, socialinio dialogo ir bendradarbiavimo su nevyriausybinėmis organizacijomis skatinimo.

**Tyrimo objektas.** Kaip minėta, darbuotojų lygiateisiškumo principas nėra įtvirtintas vien nacionaliniu mastu, tai yra ir tarptautinis<sup>1</sup>, ir Europos Sąjungos principas. Tačiau, atsižvelgiant į (i) magistro darbams keliamus darbo apimtį reikalavimus ir (ii) Lietuvos narystę Europos Sąjungoje, kur vienodo požiūrio principo įgyvendinimas yra vienas svarbiausių Europos Sąjungos politikos prioritetų, bei kiekvienos Europos Sąjungos valstybės narės pareigą suderinti nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos teise, magistro darbe analizuojamas asmenų lygiateisiškumo principo įgyvendinimas būtent Europos Sąjungos teisės kontekste. Analizuojant nacionalinius teisės aktus didžiausias dėmesys skiriamas Lietuvos antidiskriminaciniams įstatymams, kadangi jie buvo priimti siekiant perkelti Europos Sąjungos direktyvas dėl vienodo požiūrio principo taikymo.

**Tyrimo metodai.** Analizuojant darbo temą, taikomi lyginamasis, sisteminis, loginis, teleologinis, lingvistinis tyrimo metodai. Remiantis lyginamuoju metodu analizuojamos Europos Sąjungos tiek pirminės, tiek antrinės teisės nuostatos, reglamentuojančios asmenų lygiateisiškumo principą, taip pat Europos Teisingumo Teismo suformuota teismų praktika, kai kurių Europos Sąjungos valstybių narių reglamentavimas kai kuriais aspektais. Siekiant pateikti visapusišką Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktų bei doktrinos, Europos Teisingumo Teismo ir negausios nacionalinės praktikos analizę, pasitelktas sisteminis ir loginis metodai, padedantys atskleisti asmenų lygiateisiškumo principo darbo teisėje turinį, reikšmę ir vietą Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės

---

<sup>1</sup> 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir kt.

sistemoje, įgyvendinimo darbo teisėje problemas. Labai didelė reikšmė teikiama lingvistiniam ir teleologiniam tyrimo metodams, kadangi norint visapusiškai išanalizuoti ir tinkamai įvertinti Europos Sąjungos nuostatų perkėlimą į nacionalinę teisę, reikia visų pirma teisingai suprasti principo esmę ir turinį, analizuoti teisės aktų tekstus ne tik lietuvių, bet ir kitomis kalbomis, konkrečiai anglų bei vokiečių. Sistemiškai taikant visus minėtus metodus yra pateikiami darbo struktūrinių dalių apibendrinimai, pastabos bei formuluojamos išvados.

***Darbo originalumas.*** Šis magistro darbas nėra pirmasis mokslinis tyrimas Lietuvoje, kuriame analizuojamas asmenų lygiateisiškumo principo pasireiškimas ir įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje<sup>2</sup>, tačiau vis dėlto pasižymi naujumu ir originalumu dėl kelių aspektų. Visų pirma pažymėtina, kad asmenų lygiateisiškumo principo turinys ir jo pasireiškimas darbo teisiniuose santykiuose kinta keičiantis visuomeniniams santykiams, pasaulio ir nacionalinei ekonominei padėčiai bei kitoms aplinkybėms. Todėl yra svarbu nuolat daryti nacionalinio reglamentavimo diskriminavimo draudimo srityje išsamias tiriamąsias teises analizės ir apibendrinimus, identifikuoti esamas reguliavimo spragas ir teikti pasiūlymus iškilusioms problemoms spręsti. Darbo originalumą atspindi ir tyrimo kryptis, kadangi analizuojami visi draudžiami diskriminuoti pagrindai, per Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės lyginamąją analizę vertinama, ar tinkamai Lietuvoje perkeltos Europos Sąjungos nuostatos, analizuojama, kaip realiai diskriminuojami asmenys gali apginti savo pažeistas teises Lietuvoje, kokie egzistuoja teisminių ir administracinių procedūrų prieinamumo ir jų teikiamos apsaugos teisiniai barjerai Lietuvoje.

***Šaltiniai.*** Darbe daugiausiai analizuoti Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktai, aiškinamos ir lyginamos asmenų lygiateisiškumo principui reikšmingos nuostatos. Siekiant jas išsamiai išanalizuoti ir teisingai suprasti, remiamasi teismų ir kitų administracinių institucijų praktika: Europos Teisingumo Teismo, nacionalinių teismų (kuri, deja, diskriminacijos bylose yra dar labai negausi), Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktika. Reikia pažymėti, kad teisės doktrina šioje srityje taip pat nėra labai gausi. Siekiant atskleisti darbo temą remtasi Davulio T., Nekrošiaus V., Mikelėno V., Schreier M. (Vokietija) autoritetingomis nuomonėmis ir veikalais, taip pat Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atsakaitomis, kitomis valstybinių institucijų analizėmis.

---

<sup>2</sup> Paminėtini, pavyzdžiui, tokie moksliniai darbai kaip DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. ISBN 9955-557-40-0; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. ISBN 978-9955-30-043-4.

# 1. DARBUOTOJŲ LYGIATEISIŠKUMO PRINCIPŲ SAMPRATA IR TURINYS

## 1.1. BENDROSIOS NUOSTATOS

Asmenų lygybės ir lygiateisiškumo principai yra modernios demokratinės visuomenės pamatas, viena iš kertinių teisinių vertybių. Asmenų lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas kiekvienos demokratinės valstybės nacionaliniuose teisės aktuose – konstitucijose, įstatymuose, poįstatyminiuose, lokaliniuose teisės aktuose, bei, kas taip pat yra ypatingai svarbu, tarptautiniuose teisės aktuose – sutartyse, konvencijose ir pan. Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>3</sup> 29 str. skelbia, kad „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“, o antra jo dalis draudžia varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Kadangi šis principas visuotinai pripažįstamas ypatingos svarbos principu<sup>4</sup>, o teisės aktuose yra įtvirtintas ganėtinai lakoniškai, principo samprata ir turinys yra plačiai aiškinami teisės doktrinoje. Kartais kyla svarstymų, ar nuostata „įstatymui, teismui visi asmenys lygūs“ reiškia asmenų lygiateisiškumo ar asmenų lygybės principą. Yra nuomonių, kad šių sąvokų negalima laikyti sinonimais ir kad šioje konstitucinėje nuostatoje išreikštas būtent asmenų lygiateisiškumas, t.y. ne faktinė asmenų lygybė (nes to net ir nebūtų įmanoma nustatyti), o jų teisė turėti lygias teises<sup>5</sup>. Svarbu paminėti, kad šis principas nėra laikomas nei tarpšakiniu, nei šakiniu principu, tačiau kaip iš prigimtinio teisingumo kylančiu bendruoju teisės principu, kurio vieta yra šalia demokratiškumo, teisėtumo, humaniškumo principų<sup>6</sup>. Taip pat pabrėžtinai dar vienas labai svarbus dalykas, kad konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas negali būti aiškinamas formaliai ir atsietai nuo kitų Konstitucijos normų ir principų<sup>7</sup>.

Dėl asmenų lygiateisiškumo principo ne kartą yra pasisakęs ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, taip aiškindamas principo turinį ir vietą teisės sistemoje. Antai jis

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>4</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 129. ISBN 978-9955-30-043-4.

<sup>5</sup> ABRAMAVIČIUS, A. Kai kurie teoriniai ir praktiniai konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo aspektai. *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 7-16.

<sup>6</sup> KŪRIS, E. Konstitucinių principų plėtojimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Konferencijos medžiaga. [žiūrėta: 2009 m. kovo 7 d.] Prieiga per internetą <<http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/01.pdf>>.

<sup>7</sup> ABRAMAVIČIUS, A. Kai kurie teoriniai ir praktiniai konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo aspektai. *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 7-16; KŪRIS, E. Konstitucinių principų plėtojimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Konferencijos medžiaga. [žiūrėta: 2009 m. kovo 7 d.] Prieiga per internetą <<http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/01.pdf>>.

yra pasisakęs, kad asmenų lygybės principas reikalauja, kad šalies teisėje būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui vienodai, kad remiantis šiuo principu valstybė turi pareigą vienodai veiksmingomis priemonėmis ginti kiekvieno asmens teises<sup>8</sup>, taip pat, kad principo turi būti laikomasi visada – tiek leidžiant įstatymus, tiek juos taikant ar vykdant teisingumą<sup>9</sup>.

Būtina pabrėžti, kad asmenų lygiateisiškumo principas nepaneigia to, jog įstatymais tam tikrų kategorijų asmenims, esantiems skirtingose teisinėse padėtyse, gali būti nustatytas skirtingas teisinis reguliavimas<sup>10</sup>. Tai vadinama diferencijuotu teisiniu reguliavimu, kuris yra pateisinamas pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų siekimu<sup>11</sup>. Darbo teisės normų diferenciacija užtikrinama tam tikromis priemonėmis, pavyzdžiui, apribojimas ar pranašumo teikimas, kai tai susiję su konkrečiam darbui keliamais profesiniais reikalavimais, specialios apsaugos priemonės tam tikrų kategorijų asmenims, kuriems tokia apsauga ar pagalba yra reikalinga<sup>12</sup> (taip vadinamos pozityviosios diskriminacijos priemonės).

Konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas taip pat ir kitose Konstitucijos nuostatose bei kituose Lietuvos teisės aktuose. Analizuojant teisės aktus, kuriuose įtvirtinamas darbuotojų lygiateisiškumo principas (kas būtent ir yra šio darbo tyrimo objektas), paminėtina, kad Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – DK)<sup>13</sup> 2 str. 1 d. 4 p. yra pati bendriausia šio principo išraiška darbo teisėje, principas detalizuojamas kai kuriomis kitomis pavienėmis teisės normomis, pavyzdžiui, DK 96 str., 129 str. 3 d. ir kt. Detaliau šį principą reglamentuoja specialūs antidiskriminaciniai įstatymai: Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas<sup>14</sup> (toliau – MVLGĮ) ir Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas<sup>15</sup> (toliau – LGĮ). Pažymėtina, kad šie įstatymai yra laikomi darbo teisės šaltiniais<sup>16</sup>, todėl jų analizė šiame darbe užima

---

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 54-1587.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-228.

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-537.

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.

<sup>12</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 74. ISBN 9986-616-15-6.

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1998, Nr. 122-3100.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

<sup>16</sup> MVLGĮ ir LGĮ laikomi darbo teisės šaltiniais remiantis (i) DK 3 str. 1 d., kurioje kiti įstatymai gali būti darbo teisės šaltiniai, (ii) DK 4 str. 1 d., kuri nustato darbo įstatymais reguliuojamus santykius, (iii) LGĮ 7

labai svarbią vietą kaip teisės aktai, įtvirtinantys diskriminacijos draudimą Lietuvos darbo teisėje. Šiais antidiskriminaciniais įstatymais siekiama užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę (LGĮ 1 str. ir MVLGĮ 1 str.). Konstituciniam asmenų lygiateisiškumo principo įgyvendinimui konkrečiai darbo teisėje yra svarbūs ir kiti teisės aktai, kurie bus aptariami vėliau darbe.

Asmenų lygiateisiškumo principas taip pat ir Europos Bendrijų<sup>17</sup> teisėje yra vienas svarbiausių principų. Pirminėse Bendrijų teisės aktų nuostatose buvo įtvirtintas tik bendras draudimas diskriminuoti asmenis dėl pilietybės ir valstybių narių pareiga užtikrinti, kad vyrams ir moterims už vienodą darbą būtų mokamas vienodas atlyginimas. Taigi nuo pat Bendrijų įkūrimo pradžios (tuo metu Europos Ekonominės Bendrijos) daugiausia dėmesio buvo skiriama kovai su diskriminacija dėl pilietybės ir lyties. Tačiau tuo metu asmenų lygiateisiškumo principą įtvirtinančios nuostatos buvo gana fragmentiškos ir daugiau bendro pobūdžio, asmenų lygiateisiškumo principas nebuvo laikomas kertiniu Bendrijos teisėje. Tačiau Europos Teisingumo Teismas savo sprendimuose ne kartą buvo pasisakęs dėl asmenų lygiateisiškumo principo aiškinimo ir jo taikymo, taigi palaipsniui jis įgavo visiškai kitokią reikšmę – 1978 m. Europos Teisingumo Teismas pripažino jį fundamentaliu Bendrijų teisės principu<sup>18</sup>. Tiesa, fundamentaliu buvo pripažintas tik principas, draudžiantis asmenų diskriminaciją dėl lyties. Atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo jurisprudenciją buvo priimtos direktyvos, reglamentuojančios diskriminacijos draudimą lyties pagrindu. Diskriminacijos draudimas kitais papildomais pagrindais Bendrijų pirminėje teisėje buvo įtvirtintas Amsterdamo sutartimi<sup>19</sup>. Jos 13 str. praplėtė Europos Bendrijų kompetenciją reglamentuojant asmenų lygiateisiškumo principą rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos pagrindais, tuo gerokai sustiprindamas ir išplėsdamas Bendrijos antidiskriminacinę politiką. Šių nuostatų pagrindu Bendrijos teisėje buvo priimtos jas detalizuojančios labai svarbios visai Bendrijai ir jos politikos įgyvendinimui direktyvos, veikiančios ir darbo teisinių santykių srityje.

Taigi pagrindiniai Bendrijos teisės aktai, reglamentuojantys asmenų lygiateisiškumo principą darbo teisėje Bendrijų mastu, yra:

---

str., 9 str. ir kt. bei MVLGĮ 5 str., 5<sup>2</sup> str., 6 str. ir kt., reglamentuojantys asmenų lygiateisiškumo principo taikymą užimtumo srityje.

<sup>17</sup> Termino „Europos Sąjungos teisė“ vartojimas iki Lisabonos sutarties įsigaliojimo nėra visiškai tikslus. Vietoj termino „Europos Sąjungos teisė“ gali būti vartojami siauresnio turinio terminai „Europos Bendrijos teisė“ arba „Bendrijos teisė“. Žr. Plačiau: DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 16. ISBN 978-9955-30-043-4.

<sup>18</sup> ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 13. ISBN 978-9955-473-16-9.

<sup>19</sup> 1997 m. spalio 2 d. sutartis dėl Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos sutarčių pakeitimo (Amsterdamo sutartis), OL C 340, 1997 11 10, p. 1.



## 1. EB pirminė teisė:

- Europos Bendrijų steigimo sutarties 12 str. (draudimas diskriminuoti asmenis dėl jų pilietybės);
- Europos Bendrijų steigimo sutarties 13 str. (numatydama naują Bendrijos institucijų kompetenciją leisti teisės normas, draudžiančias diskriminaciją, norma išplėtė iki tol egzistavusių draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašą iki rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos);
- Europos Bendrijų steigimo sutarties 39, 40 str. (darbuotojų judėjimo laisvės Bendrijoje užtikrinimas ir su tuo susijęs diskriminacijos draudimas);
- Europos Bendrijų Steigimo sutarties 141 str. 1 d. (draudimas diskriminuoti vyrus ir moteris darbo užmokesčio srityje);
- Europos Bendrijų Steigimo sutarties 141 str. 3 d. (moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užtikrinimas užimtumo bei profesinės veiklos srityje).

## 2. Antrinė teisė – Europos Bendrijų direktyvos:

- Tarybos direktyva 2000/43/EB<sup>20</sup>;
- Tarybos direktyva 2000/78/EB<sup>21</sup>;
- Tarybos direktyva 76/207/EEB<sup>22</sup>;
- Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB<sup>23</sup>;
- Tarybos direktyva 75/117/EEB<sup>24</sup>;
- Tarybos direktyva 97/80/EB<sup>25</sup>;
- Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB<sup>26</sup> (aukščiau išvardytos direktyvos, reglamentuojančios diskriminacijos draudimą dėl lyties, nustos

---

<sup>20</sup> 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. OL L 180, 2000 07 19, p.22.

<sup>21</sup> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL L 303, 2000 12 02, p. 16.

<sup>22</sup> 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 39, 1976 02 14, p. 40.

<sup>23</sup> 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB. OL L 269, 2002 10 05, p. 15.

<sup>24</sup> 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. OL L 45, 1975 02 19, p. 19.

<sup>25</sup> 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. OL L 14, 1998 01 20, p. 6.

<sup>26</sup> 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. OL L 204, 2006 07 26, p. 23.

galioti nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d., taigi būtent nuo šios datos diskriminacijos dėl lyties draudimą reglamentuos tik vienas teisės aktas – direktyva 2006/54/EB)<sup>27</sup>.

Taip pat yra gausi Europos Teisingumo Teismo praktika, aiškinanti asmenų lygiateisiškumo principą, direktyvų ir kitų Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas.

Kadangi Europos Bendrijų direktyvos nėra tiesiogiai visa apimtimi taikomi aktai, todėl tam, kad jų nuostatos būtų tinkamai įgyvendintos atskirų valstybių nacionalinės teisės sistemose, yra būtina direktyvų nuostatas perkelti atitinkamais pasirinktais perkėlimo aktais<sup>28</sup>. Lietuvoje antidiskriminacinių direktyvų nuostatos perkeltos dviem pagrindiniais teisės aktais: Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu yra perkeltos direktyvos 2006/54/EB nuostatos, o Lygių galimybių įstatymas skirtas nacionalinėje teisėje įgyvendinti Europos Sąjungos direktyvas 2000/78/EB (toliau – Užimtumo pagrindų direktyva) ir 2000/43/EB (toliau – Rasių lygybės direktyva). Taip pat ir kitų teisės aktų nuostatos yra (turi būti) suderintos su minimų direktyvų nuostatomis siekiant jose nustatytų tikslų, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas<sup>29</sup>, Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas<sup>30</sup> ir kt. Direktyvų reikalavimai nacionalinėje teisėje buvo įgyvendinami keliais etapais, tačiau net ir po paskutinių nacionalinių įstatymų pakeitimų, kurie buvo padaryti siekiant tinkamai įgyvendinti Europos Sąjungos reikalavimus, antidiskriminacinės Bendrijos teisės normos nėra visiškai tiksliai perkeltos į Lietuvos darbo teisę.

Šioje darbo dalyje bus analizuojama, kaip į Lietuvos nacionalinę teisę perkeltos Bendrijos Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvų bei direktyvos 2006/54/EB (toliau darbe – Lygybės direktyvos) nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų lygiateisiškumo principo sampratą ir turinį. Aptariamos nuostatos suskirstytos į tam tikras grupes, siekiant visapusiškiau aptarti kiekvienos analizuojamos nuostatos perkėlimo į Lietuvos darbo teisę trūkumus: (1) Draudžiami diskriminacijos pagrindai; (2) Sąvokos; (3) Direktyvų taikymo sritis; (4) Vienodo požiūrio principo išimtys.

---

<sup>27</sup> Toliau darbe, aptariant diskriminacijos dėl lyties draudimo principo reglamentavimą Bendrijos teisėje, bus analizuojama tik direktyva 2006/54/EB.

<sup>28</sup> ŽALIMAS, D.; ŽALTAUSKAITĖ-ŽALIMIENĖ, S.; PETRAUSKAS, Z. *et. al. Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 852. ISBN 9986-567-67-X.

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969.

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

## 1.2. DRAUDŽIAMŲ DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI

Lygybės direktyvos įtvirtina vienodo požiūrio nepaisant lyties, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos principą. Šias direktyvas įgyvendinantys Lietuvos nacionaliniai įstatymai draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos (MVLGĮ 1 str. 1 d., LGĮ 2 str. 1 d.). Palyginus šiuose teisės aktuose įtvirtintus draudžiamus diskriminavimo pagrindus iš pirmo žvilgsnio galima būtų teigti, kad Lietuvos teisės aktai nustato didesnę apsaugą nuo diskriminacijos, nes pagrindų sąrašas yra žymiai platesnis. Tačiau, kaip konstitucinį asmenų lygiateisiškumo principą kartą jau yra aiškinęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, būtina kompleksiskai, o ne formaliai pažodžiui vertinti nuostatas dėl nediskriminacijos ir atsižvelgti į esminį teisės aktų nuostatų dėl asmenų nediskriminavimo jokiais pagrindais tapatumą, o ne į atskirų draudžiamų diskriminuoti pagrindų žodinės išraiškos skirtumus<sup>31</sup>. Teismas taip pat pažymėjo, kad kai kurie skirtingi žodžiai gali reikšti iš esmės tą patį požymį arba apimti kelis jų<sup>32</sup>. Kita vertus, jei LGĮ įtvirtintų nediskriminavimo pagrindų ir negalėtume priskirti Užimtumo pagrindų ir Rasių lygybės direktyvų taikymo sričiai, didesnio nediskriminavimo požymių sąrašo nustatymas nacionalinėje teisėje neprieštarautų Bendrijos teisei dėl valstybėms narėms paliktos teisės nustatyti asmenims palankesnę teisinį reguliavimą diskriminavimo draudimo srityje (Rasių lygybės direktyvos 6 str., Užimtumo direktyvos 8 str., direktyvos 2006/54/EB 27 str.), nors, kai kurių autorių nuomone, itin platus draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašas taikant teisę gali turėti sunkiai prognozuojamų padarinių ir atverti dideles bylinėjimosi galimybes<sup>33</sup>.

## 1.3. SĄVOKOS

Lygybės direktyvose yra įtvirtintos tokios sąvokos kaip „tiesioginė diskriminacija“, „netiesioginė diskriminacija“, „priekabiavimas“, „nurodymas diskriminuoti“, „seksualinis priekabiavimas“. Manytina, kad tai yra diskriminacijos *formas*, kitaip tariant,

---

<sup>31</sup> Žr. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvadą dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 167. ISBN 978-9955-30-043-4.

diskriminacijos *reiškimosi būdai*<sup>34</sup>. Nors nei direktyvose, nei nacionaliniuose įstatymuose tai tiesiogiai nėra nurodoma, tačiau, viena vertus, tai išplaukia iš pačių direktyvų teksto (iš tokių konstrukcijų kaip „Priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija“ (Rasių lygybės direktyvos 2 str. 3 d.), „Nurodymas diskriminuoti asmenis dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija“ (Užimtumo pagrindų direktyvos 2 str. 4 d.)), kita vertus, tai tiesiogiai įvardijo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba vienoje iš atliktų mokslo studijų<sup>35</sup>, taip pat apie tai kalba ir užsienio teisės mokslininkai, teigdami, kad diskriminacija gali pasireikšti taip pat ir tokiomis formomis kaip (seksualinis) priekabiavimas arba nurodymas diskriminuoti<sup>36</sup>. Lietuvos antidiskriminaciniuose įstatymuose taip pat vardijamos diskriminacijos formos: tiesioginė, netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas (LGĮ 2 str. 1 d., MVLGĮ 2 str. 2 d.). Pažymėtina, kad direktyvos 2006/54/EB 2 str. 2 d. c punkte šalia kitų diskriminacijos formų (priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti) yra nurodomas ir mažiau palankus požiūris į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kas, manytina, taip pat turėtų būti vertinamas kaip dar vienas diskriminacijos reiškinys būdas. Tačiau tenka apgailestauti, kad į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą konkrečiai šios direktyvos nuostatos nėra perkeltos.

Kalbant apie sąvokų perkėlimą į nacionalinę teisę taip, kad atsispindėtų minimų sąvokų turinys, pažymėtina, kad visos sąvokos, nors ir nevisiškai pažodžiui, yra perkeltos. Manytina, kad yra visai nebūtina direktyvų nuostatas į nacionalines teisės sistemas perkelti pažodžiui, taip pat ir todėl, kad direktyvomis siekiama ne išstumti nacionalinės teisės normų veikimą, o suderinti valstybių narių teisę pašalinant didesnius nacionalinio reguliavimo skirtumus, tačiau paliekant erdvės jų pačių teisėkūrai atsižvelgiant į jų įstatymus ir nusistovėjusią praktiką<sup>37</sup>, valstybės narės tiesiog turi stengtis nacionaliniu reglamentavimu pasiekti direktyvose nustatytus tikslus.

---

<sup>34</sup> Lietuvių kalbos žodynas. [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.] Prieiga per internetą < <http://www.lkz.lt/startas.htm> >.

<sup>35</sup> *Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje*: mokslo studija. Vilnius: Regioninės pilietinės edukacijos centras, 2007, p. 15. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 14 d.] Prieiga per internetą < <http://www.lygybe.lt/?pageid=10&id=66> >.

<sup>36</sup> SCHREIER, M. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und kanadische Human Rights-Gesetzgebung im Arbeitsverhältnis – Eine rechtsvergleichende Untersuchung zum Umfang des Diskriminierungsschutzes am Beispiel von British Columbia. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, 2007, Heft 4, 21, p. 309-330.

<sup>37</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 38. ISBN 978-9955-30-043-4.

#### ***1.4. DIREKTYVŲ TAIKYMO SRITIS IR ASMENYS, TURINTYS TEISĘ Į DIREKTYVOMIS GARANTUOJAMĄ APSAUGĄ***

Visos nagrinėjamos Lygybės direktyvos yra taikomos užimtumo ir profesinėje srityse: įsidarbinant, atrankos į darbo vietą kriterijams, darbo sąlygoms, visiems profesinės karjeros etapams, profesiniam orientavimui, profesiniam mokymui, perkvalifikavimui, atlyginimui, atleidimui iš darbo, narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose (Rasių lygybės direktyvos 3 str. 1 d., Užimtumo pagrindų direktyvos 3 str. 1 d., direktyvos 2006/54/EB 1 str., 14 str. 1 d.), o Rasių lygybės direktyva taip pat taikoma ir socialinei apsaugai, socialiniams privalumams, švietimui bei galimybei gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas (pažymėtina, kad tokia pati yra ir MVLGĮ ir LGĮ taikymo sritis, išskyrus tai, kad pastarasis netaikomas socialinės apsaugos sistemoms). Kadangi šiame darbe analizuojamas Bendrijos lygybės direktyvų reikalavimų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, apie platesnę nei darbo teisės taikymo sritį šiame darbe nebus kalbama.

Aptariant asmenų, kuriems darbo teisiniuose santykiuose taikomos nagrinėjamos direktyvos, ratą, pažymėtina, kad į jį patenka visos asmenų, priklausančių darbo teisinių santykių kategorijai, grupės: darbuotojai, savarankiškai dirbantys asmenys, asmenys, pretenduojantys užimti tam tikrą laisvą darbo vietą, asmenys, dirbantys viešajame sektoriuje.

Tačiau perkeltant šias nuostatas į nacionalinę teisę neišvengta nemažai netikslumų, kuriuos sąlyginai būtų galima suskirstyti į dvi grupes:

1) *Dėl Lietuvos antidiskriminacinių įstatymų taikymo viešajame sektoriuje.* LGĮ *expressis verbis* nustato, kad įstatymas taikomas tiek privatiems darbdaviams, tiek valstybės tarnautojams, tačiau MVLGĮ 5 ir 6 str., kuriuose nustatomos pareigos darbdaviams ir įtvirtinama, kas laikoma moterų ir vyrų lygias galimybes pažeidžiančiais veiksmais, kalba tik apie privačius darbdavius. Atkreiptinas dėmesys, kad vis dėlto kai kuriose MVLGĮ nuostatose yra įtvirtinta, jog įstatymas taikomas ir valstybės tarnyboje (pavyzdžiui, MVLGĮ 8 str., kuris nustato draudimą skelbimuose priimti į valstybės tarnybą suteikti pirmenybę vienai iš lyčių ir pan.), dėl ko galima būtų manyti, kad įstatymų leidėjas tik per aplaidumą tiesiogiai nenurodė, kad įstatymas taikomas ir viešajame sektoriuje, tačiau nesant aiškaus reglamentavimo kyla pagrįsta abejonė, ar diskriminacija dėl lyties būtų laikoma kaltu pažeidimu<sup>38</sup>. Taip pat, nors valstybės tarnybos santykius įstatymo

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 166.

analogijos būdu gali reguliuoti darbo įstatymai<sup>39</sup>, tame tarpe ir MVLGĮ, tačiau, kai kurių autorių nuomone, to vis tiek nepakanka teigti, kad valstybės tarnyboje įvykusi diskriminacija ar priekabiavimas lyties pagrindu yra pripažįstama administraciniu teisės pažeidimu<sup>40</sup>. Kita vertus, būtina pastebėti, kad LGĮ šalia visų diskriminacijos pagrindų taip pat draudžia diskriminuoti asmenis ir lyties pagrindu, todėl, darbo autorės nuomone, atsižvelgiant į tai, kad (i) LGĮ *expressis verbis* nustato jo taikymą valstybės tarnybos teisiniams santykiams, (ii) LGĮ priėmimo data vėlesnė nei MVLGĮ, ir (iii) kad remiantis teisės normų kolizijos sprendimo taisyklėmis, esant prieštaravimui tarp tos pačios galios teisės normų, taikoma vėliau išleista teisės norma<sup>41</sup>, diskriminacija (visos jos formos) dėl lyties yra draudžiamos ir valstybės tarnyboje. Vis dėlto, atsižvelgiant į MVLGĮ teisinės technikos netobulumą ir dėl to atsirandančias teisinio reguliavimo spragas ar teisės normų kolizijas, manytina, kad šio įstatymo spragos turėtų būti užpildytos įstatymo leidėjui priimant Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 ir 6 str. pakeitimo įstatymą, kuriame būtų tiesiogiai įvardijamas įstatymo taikymas valstybės tarnyboje.

2) *Dėl asmenų, kurie turi teisę pasinaudoti direktyvomis ir Lietuvos antidiskriminaciniais įstatymais suteikiama apsauga.* Būtina aptarti kelias asmenų kategorijas:

(a) Kaip jau minėta, Bendrijos lygybės direktyvos taikomos ir savarankiškai dirbantiems asmenims, tačiau tenka pastebėti, kad nei Lygių galimybių, nei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose net neužsimenama apie savarankiškai dirbančius asmenis. Tai vertintina kaip Bendrijos teisės perkėlimo į nacionalinę teisę trūkumas, kadangi ši asmenų kategorija lieka be apsaugos nuo diskriminacijos toje srityje, kuri susijusi su jo darbine veikla.

(b) Bendrijos lygybės direktyvose nustatyta, kad jų teikiama apsauga gali pasinaudoti ir asmenys, kuriuos darbdavys persekioja (gali persekioti) dėl pateikto skundo ar kito procesinio veiksmo, skirtų vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti. Tiesa, net ir pačių direktyvų reglamentavimas šioje srityje nėra visiškai vienodas, mat Užimtumo pagrindų ir Rasių lygybės direktyvos suteikia tokią apsaugą darbuotojams, pateikusiems skundą ar jiems ėmusis procesinių veiksmų dėl

---

<sup>39</sup> MVLGĮ, remiantis įstatymo analogija, gali būti taikomas valstybės tarnybos santykiuose, kadangi Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130) 5 str. nustatyta, jog darbo santykius reglamentuojantys įstatymai valstybės tarnybos santykiuose taikomi tiek, kiek tų konkrečių situacijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, o kadangi Valstybės tarnybos įstatyme nėra jokios nuostatos apie tai, kad darbdaviai valstybės tarnyboje privalo su kiekvienu valstybės tarnautoju elgtis nepažeidžiant asmenų lygiateisiškumo principo, šią reguliavimo spragą turėtų užpildyti darbo teisės aktai, šiuo atveju MVLGĮ.

<sup>40</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 173. ISBN 978-9955-30-043-4.

<sup>41</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 232.

diskriminacijos (Užimtumo pagrindų direktyvos 11 str., Rasių lygybės direktyvos 9 str.), o direktyvoje 2006/54/EB nustatyta, kad tokia apsauga gali pasinaudoti darbuotojai, pateikę skundą ar pradėję teisinę procedūrą dėl diskriminacijos, ir jų atstovai, numatyti nacionalinėje teisėje ir (arba) veikiantys pagal nusistovėjusią praktiką (direktyvos 24 str.). Vertinant, kaip šios nuostatos atspindi Lietuvos nacionalinėje teisėje, pažymėtina, kad nacionalinis įstatymų leidėjas tinkamai visa apimtimi įgyvendino šį reikalavimą, nes pagal abu antidiskriminacinius įstatymus apsauga yra suteikiama tiek darbuotojams ir valstybės tarnautojams, pateikusiems skundą ar dalyvaujantiems byloje dėl diskriminacijos (valstybės tarnautojams – tik Lygių galimybių įstatyme), tiek ir jų atstovams bei asmenims, liudijantiems ir teikiantiems paaiškinimus diskriminacijos byloje.

(c) Formaliai aiškinant direktyvų ir Lietuvos antidiskriminacinių įstatymų tekstus galėtume teigti, kad jos taikomos tik tiems asmenims, kurie tiesiogiai patyrė diskriminaciją dėl vieno ar kito požymio, pavyzdžiui, neįgalus asmuo buvo diskriminuojamas dėl savo negalios. Tačiau, kai kurių autorių nuomone, tiesioginės diskriminacijos faktas turėtų būti pripažįstamas ir tais atvejais, kai asmenys buvo diskriminuojami ne dėl to, kad jie patys turi tam tikrą požymį, patenkantį į direktyvų saugomą sritį, bet dėl to, kad jie turi tam tikrų ryšių (giminystės, svainystės ir kt.) su asmenimis, turinčiais tam tikrą požymį, pavyzdžiui, asmuo yra diskriminuojamas dėl to, kad jo giminaitis, draugas ar kitas artimas žmogus priklauso kuriai nors pažeidžiamai asmenų grupei ir dėl to tam asmeniui yra taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui<sup>42</sup>. Šiuos teiginius besąlygiškai patvirtino ir Europos Teisingumo Teismas, priėmęs sprendimą byloje *Coleman* (C-303/06)<sup>43</sup>, kur Teismo buvo paklausta, ar Užimtumo pagrindų direktyva draudžia tiesiogiai diskriminuoti darbuotoją ar prie jo priekabiauoti dėl negalios tik jeigu jis pats yra neįgalus, ar vienodo požiūrio principas ir tiesioginės diskriminacijos bei priekabiavimo draudimas taip pat taikomas ir darbuotojui, kuris nėra neįgalus, bet nukentėjo nuo nepalankesnio elgesio arba priekabiavimo dėl ryšių su neįgaliu asmeniu. Teisingumo Teismas išaiškino, kad iš Užimtumo pagrindų direktyvos nuostatų neišplaukia, kad ja siekiamas užtikrinti vienodo požiūrio principas būtų taikomas tik asmenims, kurie patys buvo diskriminuojami dėl tam tikro požymio. Teismo teigimu ši direktyva skirta kovai su visomis diskriminacijos formomis, todėl šioje direktyvoje įtvirtintas vienodo

<sup>42</sup> ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygių galimybių ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 27. ISBN 978-9955-473-16-9.

<sup>43</sup> ETT 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C-303/06 *Coleman*.

požiūrio principas taikomas ne konkrečiai asmenų grupei, bet dėl direktyvos 1 straipsnyje išvardytų pagrindų. Taigi Europos Teisingumo Teismas pritarė plečiamam diskriminavimo draudimo aiškinimui<sup>44</sup>, taip padidindamas apsaugos nuo diskriminacijos apimtį. Todėl, iškilus panašiai problemai Lietuvoje, atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo išaiškinimą, Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai taip pat turėtų būti taikomi plečiamai nepaisant to, kad juose nėra tiesiogiai įtvirtinta tokia diskriminacijos interpretacija.

(d) Kai kurių autorių nuomone, tiesioginę diskriminaciją reikėtų suprasti dar plačiau nei aptarta, ja laikant diskriminacijos atvejus ne tik dėl to, kad asmuo faktiškai turi tam tikrą požymį, bet ir dėl menamo asmens priklausymo kuriai nors pažeidžiamai grupei<sup>45</sup>, pavyzdžiui, kai darbdavys vienam darbuotojui taiko prastesnes sąlygas, nei tokiomis pačiomis aplinkybėmis yra taikomos kitam darbuotojui, vien tik todėl, kad jis mano tą darbuotoją esant homoseksualų. Manytina, kad šiam dar labiau tiesioginės diskriminacijos sampratą išplečiančiam aiškinimui reikėtų pritarti, nes aptariamoms modeliuojamos situacijos atveju asmuo, diskriminuojantis kitą asmenį, yra visiškai įsitikinęs, kad pastarasis priklauso vienai ar kitai pažeidžiamai asmenų grupei, o kaip yra išaiškinęs Europos Teisingumo Teismas, Bendrijos Lygybės direktyvos yra skirtos apskritai kovai su visomis diskriminacijos formomis<sup>46</sup> ir jei nepalankaus elgesio priežastis yra negalia ar kitas pagrindas (manytina, kad ir „įtariamasis“ pagrindas), direktyvų veikimo mechanizmas turi įsijungti, kadangi direktyvose įtvirtintas vienodo požiūrio principas turi būti taikomas dėl direktyvose išvardytų priežasčių<sup>47</sup>. Tačiau kadangi būtų nagrinėjamas atvejis kaip mūsų aptariamoje modeliuojamoje situacijoje, Europos Teisingumo Teisme dar nebuvo, klausimas, ar tokia interpretacija yra teisinga ir atitinkanti Europos Sąjungos antidiskriminacinę politiką, taip ir lieka teisiųjų diskusijų objektas.

Apibendrinant tai, kas pasakyta šiame skyriuje, galima pasidžiaugti, kad direktyvų nuostatos dėl direktyvų taikymo darbo teisnių santykių etapams yra perkeltos pakankamai tiksliai, ko, deja, nebūtų galima pasakyti apie nuostatas dėl direktyvų taikymo asmenims. Nors konstatuotinas tinkamas direktyvų nuostatų dėl darbdavio persekiojamų asmenų apsaugos perkėlimas, tačiau tenka apgailestauti, kad savarankiškai dirbantys asmenys,

---

<sup>44</sup> Informacija apie 2008 m. liepos 17 d. Europos Bendrijų Teisingumo Teisme priimtą sprendimą byloje C-303/06. [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.etd.lt/index.php?-2130528313> >.

<sup>45</sup> ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p.29. ISBN 978-9955-473-16-9.

<sup>46</sup> ETT 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C-303/06 *Coleman*.

<sup>47</sup> Europos Teisingumo Teismas komentuojamame sprendime kalbėjo tik apie Užimtumo pagrindų direktyvą, tačiau manytina, kad tie patys Teismo išaiškinimai turėtų būti taikomi ir kitoms Lygybės direktyvoms.



deja, neturi galimybių remtis Lietuvos antidiskriminaciniais įstatymais ir pasinaudoti ta apsauga, kurią gauna kiti darbuotojai. Siūlytina įstatymų leidėjui kuo greičiau priimti Lietuvos antidiskriminacinių įstatymų pataisas. Kita vertus, džiugu, kad darbuotojų lygiateisiškumo principo samprata palaipsniui plečiasi, taip užtikrindama darbuotojams ir daugiau apsaugos (diskriminacija dėl menamo asmens priklausymo tam tikrai pažeidžiamai grupei ir asmens diskriminacija dėl to, kad jis turi tam tikrų ryšių su asmenimis, turinčiais tam tikrą požymį), nors ir šiuo atveju teisinio konkretumo ir aiškumo dėlei būtų geriau, kad šios asmenų kategorijos nacionaliniuose įstatymuose būtų įtvirtintos tiesiogiai.

### ***1.5. VIENODO POŽIŪRIO PRINCIPŲ IŠIMTYS***

Direktyvomis yra nustatomos taisyklės, reikalavimai valstybėms narėms, kuriuos jos turi įgyvendinti, kad būtų užtikrintas vienodo požiūrio principo taikymas. Tačiau, kaip ir daugelis teisės principų, vienodo požiūrio principas taip pat nėra absoliutus. Bendrijos, kurdamos šias Lygybės direktyvas, taip pat nustatė atvejus, kai principas neturi būti taikomas (kai kuriais atvejais – gali būti netaikomas). Išimtis, taikomos visiems diskriminavimo pagrindams, yra įprasti ir lemiami profesiniai reikalavimai ir pozityviosios diskriminacijos priemonės. Taip pat yra ir tokių išimčių, kurios priklausomai nuo draudžiamo diskriminacijos pagrindo tiek Bendrijos direktyvose, tiek ir Lietuvos nacionaliniuose įstatymuose turi tam tikrų ypatybių. Analizuojant principo išimtis direktyvos buvo suskirstytos į dvi grupes: direktyva 2006/54/EB analizuota atskirai, o Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos dėl tam tikrų panašumų analizuotos kartu antroje grupėje. Kartu analizuojamas ir šių direktyvų reikalavimų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.

#### *1.5.1. Direktyvoje 2006/54/EB nustatytos vienodo požiūrio principo išimtis*

##### *1.5.1.1. Atvejai, kai asmens savybė, susijusi su lytimi, yra lemiamas profesinis reikalavimas*

Direktyvos 14 str. 2 d. numatyta viena iš išlygų, kai skirtingas požiūris dėl lyties nėra laikomas diskriminacija. Tai yra atvejai, kai dėl konkrečių lytims būdingų savybių vienam asmeniui kitos lyties atžvilgiu sudaromos mažiau palankios sąlygos įsidarbinti (įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą), jei tokia savybė dėl konkrečios profesinės

veiklos pobūdžio arba dėl tokios veiklos vykdymo sąlygų yra tikras lemiamas profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Iš tiesų, kaip yra pasisakęs ir Europos Teisingumo Teismas, tam tikrose profesijose kai kurios vyriškos ar moteriškos savybės gali būti pripažįstamos lemiamu veiksniumi dėl profesinės veiklos pobūdžio ar aplinkos<sup>48</sup>, tačiau reikia prisiminti, kad nustatant nuo bet kurios asmeninės teisės nukrypti leidžiančios nuostatos taikymo sritį visada reikia laikytis proporcingumo principo, pagal kurį išimtys negali peržengti tinkamų ir būtinų nustatytam tikslui pasiekti ribų ir kad vienodo požiūrio principas kuo labiau turi būti suderintas su visuomenės saugumo reikalavimais, kurie aptariamose veiklose vykdomais sąlygomis yra svarbiausi<sup>49</sup>. Taip pat pažymėtina, kad šios vienodo požiūrio principo taikymo išimtys įtvirtinimas valstybių narių nacionalinėse teisėse yra kiekvienos nacionalinės valstybės teisė, o ne pareiga ir kad kompetentingas nacionalinis teismas turi nuspręsti, ar nacionalinės teisės aktuose šia galimybe buvo pasinaudota ir koks yra jos turinys<sup>50</sup>. Tuo atveju, kai valstybės narės nusprendžia pasinaudoti šia galimybe, pagal direktyvos 2006/54/EB 31 str. 3 d. jos privalo periodiškai analizuoti atitinkamą veiklą ir vertinti, ar, atsižvelgiant į socialinius pokyčius, pagrįsta vis dar taikyti principo išimtį. Apie šio įvertinimo rezultatus atitinkamu periodiškumu valstybės narės privalo pranešti Europos Sąjungos Komisijai.

MVLGĮ šią išimtį taip pat įtvirtina. Įstatymo 2 str. 4 d. 5 p. nustatyta, kad tiesiogine diskriminacija nelaikomi atvejai, kai dirbti tam tikrą darbą priimami tik konkrečios lyties asmenys, jei „dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas tinkamas (proporcingas)“. Manytina, kad Lietuva šią direktyvų nuostatą įgyvendino tinkamai, nes nacionalinė norma atitinka pagrindinius direktyvos reikalavimus, tačiau lieka neaišku, kodėl nacionalinis įstatymų leidėjas šią lygių galimybių principo išlygą priskyrė tik prie tiesioginės diskriminacijos, o ne apskritai prie diskriminacijos, kaip tai nustato direktyva 2006/54/EB. Bet kadangi šių nuostatų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje yra valstybių narių teisė, toks reglamentavimas neturėtų būti laikomas netinkamu.

---

<sup>48</sup> Tokiomis veiklos rūšimis Europos Teisingumo Teismas savo praktikoje yra pripažinęs, pavyzdžiui, virėjo pareigas kariniuose jūrų laivuose (ETT 1999 m. spalio 26 d. sprendimas byloje C-273/97 *Sirdar*), prižiūrėtojo pareigas asmenų sulaikymo įstatigose (ETT 1988 m. birželio 30 d. sprendimas byloje 318/86 *Komisija v. Prancūzija*).

<sup>49</sup> Žr., pavyzdžiui, ETT 2000 m. sausio 11 d. sprendimą byloje C-285/98 *Kreil*.

<sup>50</sup> ETT 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje 222/84 *Johnston*.

### 1.5.1.2. Pozityviosios diskriminacijos priemonės

Kita darbo teisei reikšminga vyrų ir moterų lygių galimybių principo išlyga siejama su pozityviaja diskriminacija. Aptariamoje direktyvoje pozityviają diskriminaciją reglamentuojanti norma yra blanketinė, nes, nustatydamą jos įgyvendinimo galimybes, ji nukreipia į Europos Bendrijos Steigimo sutarties 141 str. 4 d. Minimoje Europos Bendrijos Steigimo sutarties nuostatoje pozityviaja diskriminacija, kurios taikymas yra valstybių narių prerogatyva, laikoma priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, kurios padėtų nepakankamai atstovaujančiais lyčiais verstis profesine veikla arba šalintų ar kompensuotų nepalankias profesinės veiklos sąlygas, nustatymas.

Lietuvoje pozityviosios diskriminacijos veiksmai vadinami specialiosiomis laikinosiomis priemonėmis, kurios skirtos faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimui paspartinti (MVLGĮ 2 str. 4 d. 6 p.). Įstatyme nustatyta, kad šios laikinosios priemonės turi būti atšauktos iškart po to, kai faktiškai bus pasiekta vyrų ir moterų lygybė. Nors pozityviosios diskriminacijos nustatymas nacionalinėje teisėje nėra reikalavimas valstybėms narėms, o tik galimybė, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad Lietuvoje yra papildomai įtvirtintas reikalavimas, kad šios specialios laikinosios priemonės būtų nustatytos specialiuose įstatymuose, kas vertintina kritiškai kaip pozityviašias priemones stabdanti pozicija<sup>51</sup>.

### 1.5.1.3. Apsauga dėl nėštumo, motinystės, tėvystės ir įvaikinimo atostogų

Direktyvos 28 str. nustato, kad direktyva nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės, taip pat direktyvų 96/34/EB<sup>52</sup> ir 92/85/EB<sup>53</sup>, kas reiškia, jog yra pateisinami tam tikri vyrų atžvilgiu nepalankesni veiksmai ar sąlygos, taikomi moterims nėštumo metu ir tam tikrą laiką po nėštumo, taip pat tam tikros moterų atžvilgiu nepalankesnės sąlygos, taikomos vyrams (dėl tėvystės atostogų). MVLGĮ 2 str. 1 ir 4 d. įtvirtina bendras nuostatas dėl aptariamų išimčių, tačiau jose kalbama tik apie moterims nustatomą didesnę apsaugą. Būtina pažymėti ir tai, kad MVLGĮ taip pat neatsispindi direktyvos 2006/54/EB 15 ir 16 str. nuostatos, pagal kurias darbuotojas ar darbuotoja neturi būti diskriminuojamas (-a) dėl nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar įvaikinimo atostogų

<sup>51</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 159. ISBN 978-9955-30-043-4.

<sup>52</sup> 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų (OL L 145, 1996 06 19), p. 4.

<sup>53</sup> 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą (OL L 348, 1992 11 28), p. 1.

– o būtent jiems turi būti garantuojama teisė, pasibaigus minimoms atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios, bei naudotis darbo sąlygų pagerinimu, į kurias asmuo būtų turėjęs teisę, kol nedirbo. Kita vertus, direktyvos 16 str. nuostatos nedidele apimtimi detalizuojamos DK, pavyzdžiui, 179 str. 2 d., nustatanti teisę darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius, gauti įvaikinimo atostogas, 179<sup>1</sup> str., reglamentuojančiame tėvystės atostogas, taip pat paminėtinas ir neseniai pateiktas Darbo kodekso 179 straipsnio bei priedo papildymo įstatymo projektas<sup>54</sup>, kuriame, siekiant tiksliau perkelti į Lietuvos Respublikos teisės sistemą Europos Sąjungos direktyvų nuostatas, siūloma DK 179 straipsnį papildyti 4 dalimi, kuri beveik pažodžiui atkartoja direktyvos 2006/54/EB 15 str. Tačiau net ir priėmus šį DK pakeitimą direktyvos 2006/54/EB reikalavimai, manytina, nebūtų laikomi perkeltais tinkamai visa apimtimi, nes ši įstatymo projekto nuostata nekalba apie šių teisių suteikimą darbuotojams, grįžusiems iš tėvystės atostogų.

### ***1.5.2. Principo išimtis, kurias nustato rasių Lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos***

#### *1.5.2.1. Įprasti ir lemiami profesiniai reikalavimai ir pozityvioji diskriminacija*

Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos nustato dvi vienodas direktyvų taikymo išimtis, tai yra įprasti ir lemiami profesiniai reikalavimai ir pozityvioji diskriminacija. Rasių lygybės direktyvos 4 str. ir Užimtumo pagrindų 4 str. 1 d. įtvirtinta, kad valstybės narės gali numatyti atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas remiantis su rase ar etnine priklausomybe, religija ar įsitikinimais, negalia, amžiumi ar seksualine orientacija susijusia savybe gali būti nelaikomas diskriminacija, taip pat nustatydamas ir būtinus reikalavimus šiems atvejams: tokia asmens savybė dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, tikslas, kurio siekiant tam tikriems asmenims yra taikomos skirtingos sąlygos, yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Dėl šių direktyvų taikymo šiuo klausimu Europos Teisingumo Teismo praktikos nėra, kitaip nei dėl direktyvos 2006/54/EB taikymo. Tačiau

---

<sup>54</sup> 2009 m. balandžio 7 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio bei priedo papildymo įstatymo projektas Nr. XIP-511. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 26 d.] Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=340709&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340709&p_query=&p_tr2=)>.

kadangi tokios vienodo požiūrio principo taikymo išimtys yra numatytos ir direktyvoje dėl diskriminacijos dėl lyties, todėl įgyvendinant šias nuostatas, manytina, tam tikra apimtimi reikėtų atsižvelgti ir į Europos Teisingumo Teismo išaiškinimus dėl darbuotojo savybių, susijusių su lytimi, kaip įprasto ir lemiamo profesinio reikalavimo, pavyzdžiui, dėl proporcingumo principo taikymo nustatant veiklos rūšis ar profesijas, kuriose tam tikra asmens savybė yra laikoma įprastu ir lemiamu reikalavimu. Taip pat Rasių lygybės direktyvos 5 str. ir Užimtumo pagrindų direktyvos 7 str. 1 d. nustato, kad valstybės narės, siekdamos praktiškai užtikrinti visapusišką asmenų lygybę, gali ir toliau taikyti priemones, skirtas užkirsti kelią patirti nepatogumus dėl rasės arba etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos arba juos kompensuoti (pozityvūs veiksmai/pozityvioji diskriminacija).

Vertinant, kaip abi šios išimtys atsispindi Lietuvos teisėje, reikia pastebėti, kad įstatymų leidėjas pasirinko kitokį jų įtvirtinimo būdą, visus atvejus, kurie nelaikomi tiesiogine diskriminacija<sup>55</sup>, išdėstydamas viename sąraše (LGĮ 2 str. 7 d.). Tai vertintina kiek kritiškai, nes LGĮ įneša painiavos tuo aspektu, kad ne visada yra aišku, ar įtvirtintos išimtys yra taikomos visiems diskriminavimo pagrindams, ar tik kuriems nors atskiriems, priešingai nei numato direktyvos, kur principo išimtys, taikomos konkrečioms atskiriems diskriminavimo pagrindams, direktyvose yra įtvirtintos atskirais straipsniais, taip sukuriant didesnę reglamentavimo aiškumą. Kita vertus, analizuojant nacionalinės teisės nuostatų, reglamentuojančių pozityviosios diskriminacijos bei įprastų ir lemiamų profesinių reikalavimų taikymą, turinio atitikimą Bendrijos direktyvų reikalavimams, reikia pastebėti, kad Lietuvos teisėje šie reikalavimai yra įgyvendinti tinkamai, išskyrus aspektus, kurie buvo aptarti 5.1.2. poskyryje moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymo atveju (tai, kad Lietuvoje pozityviosios diskriminacijos priemonės vadinamos specialiosiomis laikinosiomis priemonėmis ir kad jos turi būti nustatomos atskirais specialiais įstatymais) ir tai, kad LGĮ 2 str. 7 d. 6 p. nustatoma, kad specialios laikinosios priemonės yra taikomos tik siekiant užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui, neįtraukiant, kaip tai nustato Bendrijos direktyvos, dėl pažeidimo patirtų nuostolių atlyginimo aspekto.

Užimtumo pagrindų direktyva, įtvirtindama diskriminacijos draudimo dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos principą, atskirai nustato ir principo dėl beveik kiekvieno iš pagrindų išimtis.

---

<sup>55</sup> Pastebėtina, kad šiuo atveju kaip ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme lygių galimybių principo taikymo išimtys priskiriamos tik tiesioginei diskriminacijai, o ne apskritai diskriminacijai.

### 1.5.2.2. Neįgaliesiems taikomos priemonės

Ši vienodo požiūrio principo taikymo išimtis Bendrijos antidiskriminacinėje politikoje yra ypatingai svarbi, ji laikoma svarbia priemone kovojant su diskriminacija dėl negalios (Užimtumo pagrindų direktyvos preambulės 16 dalis). Direktyvos 5 str. įpareigoja darbdavius sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas<sup>56</sup>, t.y. esant galimybei „imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos“. Direktyvos preambulėje yra įvardyti ir keli tokių priemonių pavyzdžiai: patalpų ir įrengimų pritaikymas, darbo laiko modelių nustatymas, užduočių paskirstymas, mokymų organizavimas, aprūpinimas integracijos ištekliais (Preambulės 20 dalis). Tačiau būtina paminėti, kad šia direktyva nustatyta pareiga darbdaviams neturi būti traktuojama kaip absoliuti. Visų pirma, kaip minėta, šis įpareigojimas neturi neproporcingai apsunkinti darbdavio pareigų (norint tai nustatyti, kiekvienu konkrečiu atveju reikėtų atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, organizacijos arba įmonės dydį, galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą (Preambulės 21 dalis)), antra, net jei šis įpareigojimas neproporcingai ir neapsunkina darbdavio padėties, jis neprivalo įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmens, kuris yra nekompetentingas, nesugeba vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamuose mokymuose (Preambulės 17 dalis).

LGĮ darbo teisei reikšminga lygių galimybių principo išimtis, taikoma neįgaliesiems, nustatyta 2 str. 7 d. 5 p., nors čia ir nėra konkrečiai įvardijama, kad ši išlyga taikoma būtent neįgaliesiems. Šioje nuostatoje kalbama abstrakčiai apie specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo ir darbo rinkos srityse, kurių tikslas yra integruoti asmenis į darbo aplinką ir kurios turi būti nustatytos specialiais įstatymais. Taigi, kaip matyti, Lietuvos įstatymų kūrėjas šią išimtį nacionalinėje įtvirtino be didesnio jo konkretizavimo, skirtingai nei tai padaryta Užimtumo pagrindų direktyvoje. Kita vertus, šią direktyvos nuostatą visa apimtimi įgyvendina kiti specialūs įstatymai, tokie kaip Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (profesinis orientavimas, konsultavimas, profesinių gebėjimų įvertinimas, atkūrimas arba naujų išugdymas ir kt.) ir Užimtumo rėmimo įstatymas (savarankiško užimtumo rėmimas ir kt.), taip pat atitinkamos Darbo kodekso normos, nustatančios didesnę apsaugą neįgaliesiems, pavyzdžiui, 146 str. 1 d.,

---

<sup>56</sup> Atkreiptinas dėmesys, kad direktyvos 5 str. pavadinimo ir šio straipsnio pirmo sakinio žodžių „tinkamos patalpos“ lietuviškas vertimas yra netikslus ir per siauras, nes angliškame direktyvos variante šiame straipsnyje kalbama apie „reasonable accommodation“, vokiškame variante apie „angemessene Vorkehrungen“, kas reiškia tinkamas, būtinas priemones.

pagal kurią neįgaliesiems suteikiama teisė dirbti ne visą darbo laiką, 184 str. 1 d., kuri suteikia teisę neįgaliajam gauti nemokamas atostogas, kitos nuostatos dėl neįgaliųjų saugos ir sveikatos darbe ir pan.

### 1.5.2.3. Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas

Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas, kaip teigia Užimtumo pagrindų direktyvos preambulės 25 dalis, yra viena svarbiausių priemonių direktyvos tikslams pasiekti ir darbo jėgos įvairovei skatinti. Tačiau ir šis draudimas nėra absoliutus, Užimtumo pagrindų direktyva numato tam tikrų vienodo požiūrio dėl asmens amžiaus principo išimčių, kurių pateisinimui, tiesa, keliami labai dideli reikalavimai – pagal kiekvienos valstybės narės nacionalinę teisę toks skirtingas požiūris dėl amžiaus turi būti objektyviai ir tinkamai pateisinamas teisėtu tikslu, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo turi būti siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (Direktyvos 6 str. 1 d.). Pateikiamas ir pavyzdinis leidžiamo skirtingo požiūrio atvejų sąrašas, apimantis „specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui <...> jaunimui, pagyvenusio amžiaus žmonėms ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą“ ir amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą esant konkrečioms sąlygoms. Kokie tikslai yra teisėti, o priemonės, skirtos tam tikslui pasiekti, tinkamos ir būtinos, kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgdami į nacionalinius ir Bendrijos teisės aktus bei Europos Teisingumo Teismo praktiką, turi nuspręsti nacionaliniai teismai, taip užtikrindami bendro nediskriminavimo dėl amžiaus principo taikymą. Pavyzdžiui, vienu iš tokių teisėtų tikslų Europos Teisingumo Teismas yra pripažinęs palengvinimą vyresnio amžiaus bedarbiams integruotis į darbo rinką, kadangi pastarieji susiduria su dideliais sunkumais surasti darbą, tačiau tinkama ir būtina priemone tokiam tikslui pasiekti nepripažino nacionalinės teisės aktų, kuriais leidžiama be jokių apribojimų su darbuotojais, sulaukusiais 52 metų, sudaryti terminuotas darbo sutartis<sup>57</sup>.

Kaip minėta, skirtingą požiūrį dėl amžiaus pateisinančių situacijų sąrašas yra pavyzdinis, todėl valstybės narės nacionaliniuose teisės aktuose gali numatyti ir kitokių atvejų, kai skirtingas elgesys su asmeniu dėl jo amžiaus nebus laikomas šio principo pažeidimu, tačiau tokius atvejus valstybės narės visada turi pagrįsti teisėtu tikslu ir proporcingumu, būtinumu, teisėtumo principais. Atsižvelgiant į tai, kyla klausimas, kaip

---

<sup>57</sup> ETT 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje C-144/04 *Mangold*.

vertinti LGI 2 str. 7 d. 1 p., kuriame yra ne įvardijami konkretūs principo išimties atvejai (įstatyme vadinami apribojimais dėl amžiaus), o tiesiog perrašomos direktyvos nuostatos dėl teisėto tikslo ir tinkamų bei būtinų priemonių. Šioje normoje taip pat įtvirtinta, kad tokie apribojimai turi būti nustatyti specialiuose įstatymuose. Didele apimtimi apribojimus dėl amžiaus nustato Darbo kodeksas, nustatydamas specialias darbo sutarties nutraukimo sąlygas (DK 127 str. 2 d., 129 str. 4 d., 135 str. 1 d.), įtvirtindamas tam tikrų kategorijų asmenų padėtį pagerinančias darbo laiko (DK 145 str. 1 d. 1 p., 146 str. 1 d. 4 p., 154 str. 3 d. ir kt.), poilsio laiko (161 str. 6 ir 7 d., 166 str. ir kt.) ir darbuotojų saugos ir sveikatos (DK 277 str. ir kt.) nuostatas bei kitas. Taip pat ir kituose atskiruose įstatymuose yra pavienių nuostatų, kuriose įtvirtinamos specialios didesnę apsaugą užtikrinančios nuostatos, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme<sup>58</sup>, arba nustatomi tam tikri amžiaus ribojimai norint užimti vienas ar kitas pareigybes, pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatyme nustatytas reikalavimas, kad valstybės tarnautoju gali būti tik asmuo nuo 18 iki 65 metų (Valstybės tarnybos įstatymo 9 str. 1 d.).

Vertinant nacionalinį reglamentavimą dėl amžiaus faktoriaus darbo teisiniuose santykiuose pasakytina, kad įstatymais daugiau apsaugos suteikiama kelioms asmenų kategorijoms: asmenims, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri, treji metai arba asmuo jau gauna senatvės pensiją, asmenims iki 18 metų. Taip pat skiriasi ir suteikiama apsauga bei įgyvendinamos priemonės, pavyzdžiui, asmenis, turinčius ar galinčius turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo, valstybė papildomai remia įsidarbinant<sup>59</sup>, o asmenims, sukakusiems tam tikrą amžių, suteikiama didesnė apsauga nutraukiant darbo sutartis.

#### *1.5.2.4. Darbas religinėse bendruomenėse, bendrijose ir su jomis susijusiose organizacijose*

Užimtumo pagrindų direktyva draudžia tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl religijos, tačiau direktyvos 4 str. 2 d. nuostatos leidžia bažnytinėms ar kitoms valstybinėms arba privačioms organizacijoms, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, nepaisyti vienodo požiūrio principo įdarbinant tam tikros religijos ar įsitikinimų asmenis tose organizacijose, jeigu tai atsižvelgiant į organizacijos veiklos

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>59</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 40, p. 31-50.



normas yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas. Pabrėžtina, kad direktyva šią išimtį leidžia numatyti tik tokiuose teisės aktuose, kurie galiojo direktyvos priėmimo dieną arba tuose, kurie bus priimti vėliau, tačiau remiantis šios direktyvos priėmimo dieną galiojusia nacionaline praktika. Čia išskyla pirmas Lietuvos nacionalinių nuostatų atitikties direktyvos reikalavimams trūkumas – LGĮ įtvirtintos lygių galimybių principo taikymo išimtys dėl religijos ar įsitikinimų iki šio įstatymo priėmimo nebuvo įtvirtintos nei teisės aktuose (pavyzdžiui, Darbo kodekse ar Lietuvos Respublikos Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatyme<sup>60</sup>), nei praktikoje<sup>61</sup>. Kitas neatitikimas yra tas, kad nacionalinis įstatymų leidėjas, reglamentuodamas religinių bendruomenių, bendrijų ar su jomis susijusių organizacijų darbo santykius, nusprendė šioms organizacijoms netaikyti visų LGĮ nuostatų, „išimdamas“ minimus atvejus iš įstatymo taikymo srities. Dėl to lieka neaišku, ar šiose organizacijose taip pat yra pateisinama ir diskriminacija dėl rasės, amžiaus, seksualinės orientacijos, socialinės padėties, tautybės ar kitais pagrindais? Nors valstybėms narėms ir nėra draudžiama priimti arba toliau taikyti nuostatas, kurios suteiktų asmenims daugiau apsaugos nei direktyva, tačiau, atsižvelgiant į draudimą perkeltant direktyvų nuostatas sumažinti valstybių narių apsaugos nuo diskriminacijos lygį ir nacionalines nuostatas vertinant sistemiškai, vis dėlto galima būtų teigti, kad į šių principo išimčių reglamentavimą nacionalinis įstatymų leidėjas pažiūrėjo ganėtinai aplaidžiai ir perkėlė direktyvų nuostatas netiksliai, tuo žymiai pablogindamas darbuotojų padėtį<sup>62</sup>.

Apibendrinant vėlgi pasakytina, kad į nacionalinę teisę perkeltant Lygybės direktyvų nuostatas, nustatančias asmenų lygiateisiškumo principo išimtis darbo teisiniams santykiams, į pagrindinius turinio reikalavimus atsižvelgta ir nuostatos perkeltos tinkamai, tačiau vis dėlto paminėtini ir keletas įstatymo leidėjo darbo trūkumų. Tenka apgailestauti, kad tam tikrais atvejais įstatymų leidėjas nuėjo lengviausiu keliu, perkeldamas šias nuostatas pažodžiui taip, kaip nustato Bendrijos direktyvos, nepritaikydamas prie nacionalinės teisės esamo teisinio reguliavimo arba nusistovėjusios praktikos. Arba tiesiog pasirinkdamas pernelyg abstraktų nuostatų įtvirtinimo įstatymuose būdą, dėl ko antidiskriminaciniai įstatymai kai kuriais atvejais stokoja teisinio reglamentavimo aiškumo.

---

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1995, Nr. 89-1985.

<sup>61</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 168. ISBN 978-9955-30-043-4.

<sup>62</sup> *Ibid.*, p. 169.

## 2. INDIVIDUALIŲ ASMENS TEISIŲ GYNIMO PROCESAS

Ši darbo dalis skirta aptarti ir išanalizuoti teisės normas, kurios yra reikšmingos kiekvienam asmeniui, kuris mano, kad jis buvo ar yra diskriminuojamas darbe, norinčiam apginti savo pažeistas individualias teises, t.y. nuostatos, garantuojančios prienamas teismines ir (arba) administracines procedūras, nuostatos, įtvirtinančios įrodinėjimo taisykles bei garantuojančios teisę į žalos dėl neteisėtos diskriminacijos atlyginimą.

### 2.1. DARBUOTOJŲ TEISIŲ GYNIMAS DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO

#### 2.1.1. *Prieinamos teisminės ir (arba) administracinės teisių gynimo procedūros: Bendrijos teisė*

Kalbant apie reikalavimus asmens pažeistų teisių gynimo mechanizmui, kuriuos nustato Bendrijos teisė, reikia paminėti, kad reglamentavimas atskirose direktyvose yra skirtingas. Antai Rasių lygybės (7 str. 1 d.) ir Užimtumo pagrindų direktyvos (9 str. 1 d.) suteikia teisę asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, savo pažeistas teises ginti kreipiantis į teismą ir (arba) pasinaudojus kitomis pagal nacionalinę teisę garantuojamomis administracinėmis procedūromis. Iš šių nuostatų žodinių konstrukcijų galima suprasti, kad yra išskiriami du Europos Sąjungos valstybėms narėms leidžiami pasirinkti institucijų sistemų modeliai:

- 1) valstybės narės gali nustatyti, kad diskriminuojamam asmeniui bus prieinamos teismo *ir* administracinės procedūros, arba
- 2) jos gali nustatyti, kad diskriminuojamam asmeniui bus prieinamos teismo *arba* administracinės procedūros.

Šias formuluotes išanalizavus matyti, kad lingvistine prasme abu variantai yra ganėtinai skirtingi ir garantuoja skirtingus teisių gynimo mechanizmus.

1) Analizuojant pirmąjį atvejį matyti, kad jis gali reikšti du skirtingus teisių gynimo mechanizmo modelius: (1) asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo nuo diskriminacinio kito asmens elgesio, turi būti užtikrinama galimybė pasinaudoti administracinėmis ir teisminėmis procedūromis, teisę pasirinkti pačią teisminę ar kitą administracinę instituciją paliekant patiems nukentėjusiesiems, arba (2) asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo nuo diskriminacinio kito asmens elgesio, ir norintiems

apginti savo pažeistas teises, yra nustatyta privaloma ikiteisminė skundo nagrinėjimo procedūra ir tik pasinaudojus ja asmuo turi teisę kreiptis į teismą. Tačiau, manytina, aiškumo dėlei valstybės narės savo įstatymuose turėtų tiesiogiai nurodyti, kad toks išankstinis ginčo sprendimas neteisminėje institucijoje valstybėje yra privalomas.

2) Analizuojant konstrukciją „valstybės narės užtikrina asmenims teismo arba administracinių procedūrų prieinamumą“ galima būtų teigti, kad valstybės narės, perkeldamos direktyvų reikalavimus, gali pasirinkti, kokią instituciją įgalins ginti asmenų, manančių, kad jie nukentėjo dėl vienodo požiūrio principo pažeidimo, teises – teismą ar kitą administracinę instituciją. Tačiau manytina, kad ši formuluo­­tė yra netobula teisinės technikos prasme, kadangi valstybėms narėms yra sudaromos galimybės iš asmenų, kurie mano esą nukentėję nuo diskriminacinių veiksmų, atimti teisę apsiginti teismine tvarka, kas prieštarauja Bendrijos veiksmingos teisminės kontrolės principui – kad kiekvienoje valstybėje narėje asmenims turi būti suteikiama galimybė naudotis veiksminga Bendrijos teisinės sistemos jiems suteiktų teisių teismine gynyba<sup>63</sup>. Todėl ši nuostata turėtų būti suprantama taip, kad kiekvienoje valstybėje narėje asmenims turi būti suteikiamos galimybės pateikti reikalavimus teismine tvarka.

Direktyvoje 2006/54/EB diskriminacijos dėl lyties atveju įtvirtinta kitokia konstrukcija: “Visiems asmenims, <...> jau pasinaudojusiems galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas, <...> valstybės narės užtikrina teisę į teismines procedūras“ (17 str.). Europos Teisingumo Teismas išaiškino, kad ši nuostata<sup>64</sup> reiškia įpareigojimą valstybėms narėms nacionalinėje teisės sistemoje imtis būtinų priemonių, kad kiekvienas nuo diskriminacinių veiksmų nukentėjęs asmuo galėtų „pateikti reikalavimus teismine tvarka“<sup>65</sup>.

Taigi nors direktyvos kalba skirtingomis formuluo­­tėmis ir ne visai tobulomis konstrukcijomis, tačiau, jas aiškinant ir atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo išaiškinimus ir pagrindinius Bendrijos teisės principus, matyti, kad direktyvomis siekiama vieno tikslo – užtikrinti, kad kiekvienoje valstybėje narėje asmenims, manantiems, jog jie nukentėjo dėl diskriminacinių veiksmų, kiekvienu atveju būtų suteikiama teisė pateikti reikalavimus kompetentingam teismui, t.y. „valstybės narės privalo užtikrinti veiksmingą

---

<sup>63</sup> ETT 2002 m. liepos 25 d. sprendimas byloje C-50/00 P *Unión de Pequeños Agricultores*.

<sup>64</sup> Minimoje Europos Teisingumo Teismo byloje buvo aiškinama Europos Bendrijų direktyvos 76/207/EEB 6 str. formuluo­­tė „numato priemonės, sudarančias sąlygas asmenims <...> pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas“, kuri savo konstrukcija yra analogiška direktyvos 2006/54/EB 17 str. 1 d. formulotei.

<sup>65</sup> ETT 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje 222/84 *Johnston*.

teisminę Bendrijos teisės ir nacionalinės teisės aktų nuostatų dėl direktyvoje numatytų teisių įgyvendinimo kontrolę<sup>66</sup>.

Visose trijose direktyvose taip pat nustatyta, kad asmenims turi būti užtikrinta teisė į taikinimo procedūras diskriminacijos bylose ir kad visos pažeistų teisių gynimo procedūros nukentėjusiems nuo diskriminacijos asmenims turi būti garantuojamos ne tik tuo momentu, kai asmuo yra tariamai diskriminuojamas, bet net ir pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams.

### ***2.1.2. Institucinė diskriminuojamo asmens teisių apsauga Lietuvos darbo teisėje***

#### *2.1.2.1. Teisės į pažeistų teisių gynimą reglamentavimas*

Demokratinėje valstybėje kiekvienas asmuo, kurio teisės ar įstatymų saugomi interesai buvo pažeisti, turi teisę ginti savo teises įstatymų nustatytais būdais. Darbuotojų, manančių, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, teisių gynimo galimybes ir būdus nustato keletas nacionalinės teisės aktų, kurių reikšmė ir svoris yra skirtingi, tai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, MVLGĮ, LGĮ, DK, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas<sup>67</sup> (toliau – CPK), Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas<sup>68</sup> (toliau – Administracinių teisės pažeidimų kodeksas), Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas<sup>69</sup> (toliau – BK).

DK nustato pačias bendriausias darbo teisinių santykių dalyvių teisių gynimo taisykles. Jame nustatyta, kad darbuotojų teises saugo įstatymai, kartu įtvirtinant atvejus, kai teisių apsauga jiems nesuteikiama – tai yra atvejai, kai darbuotojų teisės įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams (DK 36 str. 1 d.). Pagal DK darbo teises Lietuvos Respublikoje gina teismai (DK 36 str. 2 d.), profesinės sąjungos (DK 36 str. 4 d.), darbo įstatymų nustatytais atvejais darbo teisės ginamos ir administracine tvarka (DK 36 str. 5 d.), taip pat galima ir savigyna, tačiau tik tada, kai tai tiesiogiai leidžia Darbo

---

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

kodeksas (DK 37 str.). Individualius darbo ginčus tarp darbuotojo ir darbdavio, jei kitaip nenustato DK ir kiti įstatymai, turi nagrinėti darbo ginčų komisija – tai yra būtinas kiekvieno darbo ginčo sprendimo etapas (privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija), ir tik po to, kai darbuotojas pasinaudojo neteisminiu darbo ginčo sprendimo būdu, jis gali kreiptis į teismą (DK 286 str.). Taip pat DK 295 str. 2 d. numato šios bendrosios taisyklės išimtis, t.y. atskiras individualių darbo ginčų rūšis, kai ginčas yra nagrinėjamas tiesiogiai teisme, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją.

Kaip minėta, nacionaliniai antidiskriminaciniai įstatymai taip pat įtvirtina asmenų, diskriminuojamų darbo santykių srityje, teisių apsaugos nuostatas, kurios yra pakankamai bendro pobūdžio, tačiau nustato tam tikras specialias taisykles. Vertinant, kaip direktyvų reikalavimus Lietuva perkėlė į nacionalinę teisę, pastebėtina, kad ir čia teisių gynimo mechanizmas abiejuose nacionaliniuose antidiskriminaciniuose įstatymuose reglamentuojamas skirtingai.

*Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.* MVLGĮ 9 str. nustato, kad asmuo, manantis, kad jis buvo diskriminuojamas dėl lyties, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Šiame straipsnyje visiškai nekalbama apie galimybę kreiptis į teismą. Tačiau tai dar nereiškia, kad tokia teisė asmenims nėra garantuojama. Tai galima pagrįsti keletu argumentų. Pirma, MVLGĮ *expressis verbis* nenustato, kad kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių yra privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija<sup>70</sup>, todėl asmeniui turi būti užtikrinama galimybė apginti pažeistas teises teisme tuo atveju, jei asmuo nenori kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Antra, sistemiškai analizuojant MVLGĮ 9 str., pastebėtina, kad straipsnio 2 dalyje kalbama taip pat ir apie teismines procedūras, kas reiškia, jog asmenims taip pat neatimama galimybė pažeistas teises ginti kreipiantis į teismą. Trečia, jei asmuo yra nepatenkintas lygių galimybių kontrolieriaus sprendimu, jis visada turi teisę jį apskųsti administracine tvarka. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių ir veiksmai, kuriuos jis atlieka gindamas asmenis, patyrusius diskriminaciją, yra administracinės procedūros, todėl toks sprendimas turėtų būti skundžiamas ir nagrinėjamas administraciniuose teismuose Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymo<sup>71</sup> (toliau – Administracinių bylų teisenos įstatymas) nustatyta tvarka. Ketvirta, taip pat negalima pamiršti ir konstitucinio teisminės gynybos principo<sup>72</sup>, kuris pats savaime kiekvienam asmeniui, manančiam, kad jis buvo diskriminuojamas, užtikrina teisę

---

<sup>70</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 164.

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308.

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. 1 d.: „Asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą“.

ginant savo pažeistas teises kreiptis į teismą. Juk ir Konstitucinis Teismas ne kartą yra pabrėžęs, kad efektyviausia ir pagrindinė institucinė pažeistų teisių ir laisvių garantija yra teismas<sup>73</sup>.

Remiantis sisteminiu teisės normų aiškinimu dėl galimybės pažeistas teises ginti teisme, galima teigti, jog MVLGĮ tinkamai ir visa apimtimi įvykdė direktyvos 2006/54/EB 17 str. 1 d. reikalavimus, tačiau reikia pažymėti, kad teisinio aiškumo dėlei minėtame įstatyme reikėtų tiesiogiai įtvirtinti diskriminuojamų asmenų teisę pasinaudoti tiek teisminėmis, tiek neteisminėmis procedūromis.

*Lygių galimybių įstatymas.* Diskriminuojamo kitais nei lytis pagrindais asmens teisių apsauga reglamentuojama LGĮ 12 str. Čia Lietuvos įstatymų leidėjas buvo konkretesnis ir nustatė, kad diskriminuojamas asmuo, norėdamas apginti savo pažeistas teises, gali kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir kad toks kreipimasis tam asmeniui neapriboja galimybės pažeistas teises ginti kreipiantis į teismą. Analizuojant šią nuostatą teigtina, kad nuostata turėtų būti aiškinama kaip užtikrinanti diskriminuojamam asmeniui teisę kreiptis tiek į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, tiek į teismą<sup>74</sup>.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. įtvirtintas konstitucinis teisminės gynybos principas garantuoja asmenims, kurių konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, teisę kreiptis į teismą. Kaip yra konstatavęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, „pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmens teisių ar laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme. Gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka. Tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeidžiamos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme“<sup>75</sup>. Kitame savo nutarime Konstitucinis Teismas išaiškino, kad demokratinėje valstybėje teismas yra pagrindinė žmogaus teisių ir laisvių garantija ir kad teisminės gynybos principas yra universalus<sup>76</sup>. Todėl bet kuriuo atveju, net jei įstatymai tiesiogiai ir nenustato galimybės asmeniui ginti savo teises teisme (kaip yra MVLGĮ atveju), tokią teisę visiems asmenims garantuoja Konstitucija.

Dar viena institucija, prižiūrinti darbo įstatymų laikymąsi, yra Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija. Pagal Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos

---

<sup>73</sup> Žr., pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimą. Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-915.

<sup>74</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 174.

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. liepos 2 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 69-2832.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nuotrimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-915.

įstatymą<sup>77</sup>, šios institucijos pagrindiniai uždaviniai yra vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevenciją ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolę įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose (4 str.). Analizuojant nustatytą kompetenciją galima teigti, kad ir ši institucija gina darbuotojų, kurie jaučiasi esą ar buvę diskriminuojami darbe, teises, tačiau iš Valstybinės darbo inspekcijos metinių ataskaitų<sup>78</sup> matyti, kad Inspekcija darbuotojų lygių galimybių pažeidimų nėra nagrinėjusi<sup>79</sup>.

### 2.1.2.2. Darbuotojų teisių gynimas administracine tvarka

LGĮ 12 str. ir MVLGĮ 9 str. įtvirtina, kad asmuo, kuris jaučiasi diskriminuojamas, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Šiomis nuostatomis Lietuvos įstatymų leidėjas perkėlė Europos Sąjungos Lygybės direktyvų reikalavimus užtikrinti tinkamą galimai diskriminuojamų asmenų pažeistų teisių apsaugą.

Iki Lygių galimybių įstatymo priėmimo (2003 m.) vienodo požiūrio principo laikymąsi prižiūrėjo specializuota institucija – Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kuri tais pačiais metais buvo pervadinta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba<sup>80</sup>, kartu jai suteikiant teisę tirti diskriminacijos bylas ne tik dėl lyties, bet ir amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ir įsitikinimų, o nuo 2008 metų liepos mėnesio tų pagrindų sąrašas buvo dar labiau išplėstas<sup>81</sup> (tautybė, pažiūros, tikėjimas, kalba, kilmė, socialinė padėtis).

---

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

<sup>78</sup> Pavyzdžiui, *Valstybinės darbo inspekcijos atsakaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais*. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 27 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.vdi.lt/index.php?-249585684> >.

<sup>79</sup> Valstybinė darbo inspekcija tiria atvejus, susijusius su nelaimingais atsitikimais darbe ir profesinėmis ligomis, taip pat darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimų atvejus, t.y. darbo sutartį (daugiau techninio pobūdžio pažeidimai: antro darbo sutarties egzemplioriaus neįteikimas darbuotojui, sutarties įforminimas ne pavyzdinėje darbo sutarties formoje, sutarties neįregistravimas darbo sutarčių registravimo žurnale ir kt.), darbo apmokėjimą (darbo užmokesčio nemokėjimas, vėlavimas ir kt.), darbo ir poilsio laiką, darbo laiko apskaitą (neteisėtas viršvalandinių darbų organizavimas, dirbto laiko nežymėjimas, darbo grafikų nesudarymas, pertraukų nesuteikimas) reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimus, nelegalaus darbo atvejus.

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. IX-1827 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pavadinimo pakeitimo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 111-4930.

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 76-2998.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra neteisminė institucija, prižiūrinti LGĮ ir MVLGĮ vykdymą, nagrinėjanti skundus asmenų, manančių, kad jie patyrė diskriminaciją nacionalinių antidiskriminacinių įstatymų draudžiamais pagrindais. Tai yra sudedamoji žmogaus teisių gynimo sistemos Lietuvoje dalis. Lygių galimybių kontrolieriaus institucijos darbo tvarką reglamentuoja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai<sup>82</sup> ir MVLGĮ. Pažymėtina, kad skundai pagrindais, nurodytais LGĮ, nagrinėjami MVLGĮ nustatyta tvarka (LGĮ 15 straipsnis). Kadangi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba atlieka tam tikras viešojo administravimo funkcijas (skundų nagrinėjimas, sprendimų priėmimas ir pan.)<sup>83</sup>, jos veiklą reglamentuoja ir Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas<sup>84</sup>, Administracinių bylų teisenos įstatymas.

Teisę Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pateikti skundą dėl lygių teisių pažeidimo turi kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo (MVLGĮ 18 str. 1 d.). Kreipimuisi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą įstatymai nustato 3 mėnesių (nuo skundžiamų veiksmų padarymo) senaties terminą (MVLGĮ 20 str.). Praleidęs šį terminą asmuo nebetenka teisės į pažeistų teisių gynimą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (MVLGĮ 21 str. 1 d. 2 p.), tačiau jam lieka kitas kelias – kreipimasis į teismą. Priimtas skundas turi būti išnagrinėtas ir sprendimas priimtas per vieną mėnesį nuo skundo gavimo dienos, tačiau prireikus kontrolierius tyrimo terminą gali pratęsti iki dviejų mėnesių, apie tai informuodamas pareiškėją (MVLGĮ 22 str.). Skundo tyrimo metu lygių galimybių kontrolierius turi teisę tam tikriems subjektams teikti privalomus nurodymus: kreiptis į asmenį, kurio veiksmai nagrinėjami, ir reikalauti paaiškinimo, valdžios ir valdymo įstaigų, įmonių, institucijų ir organizacijų reikalauti nedelsiant pateikti informaciją, dokumentus ir medžiagą, būtinus kontrolieriaus funkcijoms atlikti (MVLGĮ 25 str. 2, 3 d.). Na, o asmenims, trukdantiems kontrolieriui atlikti pareigas, Administracinių teisės pažeidimų kodekse yra numatyta administracinė atsakomybė (187<sup>5</sup> str.).

MVLGĮ 24 str. nustato sprendimų, kuriuos gali priimti lygių galimybių kontrolierius, sąrašą. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos duomenimis plačiausią poveikį turi siūlymas panaikinti ar atitinkamai pakeisti lygias teises pažeidžiantį aktą, kadangi subjekto sprendimas atsižvelgti į kontrolieriaus rekomendacijas turi įtakos daugelio asmenų teisėms

---

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. IX-1827 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pavadinimo pakeitimo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 111-4930.

<sup>83</sup> Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>525</sup>-825-08.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945.



ir galimybėms<sup>85</sup>. Kitas labai dažnas Tarnybos priimamas sprendimas yra tyrimo nutraukimas. Tyrimas gali būti nutraukiamas dėl daugelio priežasčių, pavyzdžiui, pareiškėjui ir skundžiamam asmeniui susitaikius (šiuo atveju lygių galimybių kontrolierius veikia kaip tarpininkas sprendžiant iškilusius konfliktus, o pats taikinimas yra kaip neformali mediacijos procedūra), kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą (labai dažnas atvejis, o taip nutinka būtent dėl to, kad lygių galimybių pažeidimo atvejus įrodyti yra labai sunku dėl liudytojų nebuvimo, dokumentų, kitų įrodymų stokos)<sup>86</sup>. Nors Administracinių teisės pažeidimų kodeksas įgalina Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą spręsti administracinių pažeidimų bylas ir skirti pažeidėjams administracines nuobaudas, tokių lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų 2008 metais pasitaikė vos vienas procentas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuomone, baudos skyrimas pažeidėjui nėra ta priemonė, kuri padėtų išspręsti kilusį konfliktą ir užtikrintų antidiskriminacinių įstatymų laikymąsi<sup>87</sup>. Kiti irgi dažni sprendimai, kuriuos priima lygių galimybių kontrolierius, išnagrinėjęs skundą dėl diskriminacijos, yra sprendimas perduoti tyrimo medžiagą prokuratūrai, sprendimas įspėti asmenį dėl padaryto pažeidimo, sprendimas atmesti skundą, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams ir pan.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba tiria skundus dėl galimos diskriminacijos prekių ir paslaugų teikimo, darbo teisinių santykių srityse, valdžios ir valdymo bei švietimo institucijose, taip pat tiria galimus seksualinio priekabiavimo atvejus. Iš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktikos matyti, kad praėjusiais metais, skirtingai nei anksčiau, daugiausiai skundų buvo gauta dėl diskriminacijos darbo santykių srityje (39 % visų skundų)<sup>88</sup>. Tokių skundų ypač padaugėjo antroje metų pusėje, kadangi prasidėjus ekonominei krizei daug įmonių buvo priverstos atleisti didelę dalį darbuotojų, o tokie jų veiksmai paskatino darbuotojus aktyviau ginti savo teises. Kita vertus, manytina, kad skundų, pateiktų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, skaičius visiškai neatspindi tikrosios padėties darbo santykių srityje, t.y. diskriminacijos atvejų darbo vietoje yra žymiai daugiau nei Lygių galimybių kontrolieriui pateiktų skundų. Manytina, kad tai lemia būtent darbo teisinių santykių specifika – darbuotojo priklausomybė nuo darbdavio. Darbuotojai dažniausiai nesijaučia saugūs ta prasme, kad rašydami skundą rizikuoja prarasti darbą, patirti materialinę ar moralinę žalą ir pan. Skundų praktika rodo, kad daug problemų darbo teisės srityje kyla dėl abipusio (darbdavio ir darbuotojo) nesusikalbėjimo

---

<sup>85</sup> *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 metų ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2008, p. 26.

<sup>86</sup> *Ibid.*

<sup>87</sup> *Ibid.*

<sup>88</sup> *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 metų ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2008, p. 23.

ar nenoro ieškoti dialogo<sup>89</sup>. Todėl žmonės dažniausiai linkę nutylėti savo teisių pažeidimus darbe, nes savo asmeninės problemos iškelimas darbuotojui gali sukelti išankstines baimes parasti darbą ir susilaukti darbdavio nemalonės.

Taip pat yra ir kitų trukdžių asmenims kreiptis pagalbos į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Tai yra informacijos sklaidos, švietimo stoka mažesniuose miesteliuose, gyvenvietėse, teisinio išsprusimo trūkumas, pilietinio sąmoningumo nebuvimas, na, o darbo teisinių santykių srityje, kaip minėta, ganėtinai mažą skundų skaičių lemia darbo santykių specifika, baimė prarasti darbą ir pan.<sup>90</sup>

Kita vertus, paskutinius duomenis palyginus su ankstesniais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos metais, galima daryti išvadą, kad žmonių aktyvumas vis dėlto didėja: vis dažniau žmonės stengiasi atskleisti įvairius diskriminacijos faktus, juos šalinti bei užkirsti kelią tokių diskriminacinių pažeidimų atsiradimui ateityje. Pastebėtina, kad žmonės ne tik gina savo pažeistas teises, bet ir savo iniciatyva praneša apie savo kolegas, draugus, artimuosius, kurie nukentėjo nuo diskriminacinių veiksmų, tačiau patys nedrįsta arba nemato prasmės imtis aktyvių veiksmų diskriminacijos apraiškoms panaikinti. Todėl konstatuotina, kad nepakantumas bet kokiai diskriminacijai nuolat auga. Be abejonės, tai liudija ir apie bendrą demokratijos raidą valstybėje, demokratinių principų laikymosi valstybės ir visuomenės gyvenime svarbą.

#### *Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimo apskundimo tvarka*

Asmuo, nesantis patenkintas Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimu, turi teisę jį skųsti. Deja, tenka apgailestauti, kad šioje srityje nėra nei aiškaus reglamentavimo, nei su tuo susijusios gausios teismų praktikos. Paminėtina viena Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo nutartis<sup>91</sup>, kurioje teismų praktika pradėta formuoti konkrečiai dėl lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų. Šioje nutartyje Teismas pripažino, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra centrinis viešojo administravimo subjektas, kad jo priimami sprendimai yra administraciniai aktai, kurie turi tam tikro privalomumo pobūdį (pagal MVLGĮ 25 str.) ir sukelia teises pasekmes, todėl, remiantis Administracinių bylų teisenos įstatymo 15 str. 1 d. 1 p., ginčai, susiję su šiais administraciniais aktais, nagrinėtini administraciniuose teismuose, arba, remiantis Administracinių bylų teisenos įstatymo 22 str. 4 d., administracinių ginčų komisijoje. Pagal Administracinių bylų

---

<sup>89</sup> *Ibid.*

<sup>90</sup> *Ibid.*, p. 21.

<sup>91</sup> Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>525</sup>-825-08.

teisenos įstatymo 19 str. 1 d., bylos, kuriose atsakovas arba pareiškėjas yra centrinis viešojo administravimo subjektas, šiuo atveju viešojo administravimo subjektas yra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, nagrinėtinos Vilniaus apygardos administraciniame teisme. Kalbant apie išankstinę ginčo sprendimo ne teisme tvarką, kyla klausimas, ar norint ginčyti lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą yra privaloma neteisminė ginčo sprendimo tvarka? Administracinių bylų teisenos įstatymo 18 str. 2 d. ir 19 str. 2 d. įtvirtintas bylų, tiesiogiai priskirtinų, t.y. netaikant išankstinio nagrinėjimo ne teismo tvarka procedūros, apygardos administracinių teismo ir papildomai Vilniaus apygardos administracinio teismo, kaip pirmosios instancijos teismo, kompetencijai sąrašas. Iš jo matyti, kad nė vienai šių bylų kategorijai ginčai dėl lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nėra priskiriami, dėl ko galima būtų svarstyti apie privalomumą tokius ginčus spręsti administracinių ginčų komisijoje kaip išankstiniame neteisminiame ginčo sprendimo organe. Tačiau sistemiškai analizuojant Administracinių bylų teisenos įstatymo 25 str. 1 d. ir kitas šio ir kitų įstatymų nuostatas, manytina, kad ginčams dėl centrinių viešojo administravimo subjektų administracinių aktų privalomas sprendimas ne teismo tvarka yra alternatyvus, t.y. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimas skundžiamas pasirinktinai arba Vilniaus apygardos administraciniam teismui, arba Vyriausiajai administracinių ginčų komisijai<sup>92</sup> (Administracinių ginčų komisijų įstatymo 9 str. 1 d.). Bendruosius administracinių ginčų komisijos darbo tvarkos pagrindus reglamentuoja Administracinių ginčų komisijų įstatymas. Tačiau pažymėtina, kad asmeniui, pasirinkusiam skusti Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą Vyriausiajai administracinių ginčų komisijai, būtų suteikiama mažiau apsaugos dėl to, kad jis neturėtų galimybių išsietiškoti turtinės žalos atlyginimo, taip pat ir neturtinės žalos (Administracinių ginčų komisijų įstatymo 17 str.).

### *2.1.2.3. Darbuotojų teisių gynimas civiline tvarka*

Ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio, kai darbdavys pažeidžia darbuotojų lygiateisiškumo principą, yra individualus darbo ginčas. O kaip jau minėta, daugeliui individualių darbo ginčų DK nustato privalomą neteisminę ginčo nagrinėjimo tvarką darbo ginčų komisijoje.

---

<sup>92</sup> Administracinių bylų teisenos įstatymo 25 str. 1 d. nustato galimybę, o įstatymų nustatytais atvejais – pareigą prieš kreipiantis į administracinį teismą administracinius teisės aktus ar veiksmus (neveikimą) ginčyti kreipiantis į išankstinio ginčų nagrinėjimo ne teismo tvarka instituciją. Administracinių bylų teisenos įstatymo 22 str. 4 d. tiesiogiai numato galimybę, kai skundas (prašymas) gali būti paduodamas pasirinktinai: arba administracinių ginčų komisijai, arba tiesiogiai administraciniam teismui. Administracinių ginčų komisijų įstatymo 9 str. 1 d. nustato, kad skundus dėl centrinių valstybinio administravimo subjektų priimtų aktų ir veiksmų teisėtumo nagrinėja būtent Vyriausioji administracinių ginčų komisija.

Šiuo atveju svarstyta, ar darbo ginčams, kylantiems dėl lygiateisiškumo principo pažeidimo, privaloma neteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijoje taip pat bus taikoma, ir jei taikoma, ar tikslinga nustatyti tokią ginčo sprendimo tvarką? Galima būtų teigti, kad vienareikšmiško atsakymo nėra. Viena pozicija yra ta, kad tokie darbo ginčai tam tikrais atvejais yra nagrinėjami tiesiogiai teisme, o tam tikrais atvejais yra būtinas neteisminis ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje kaip privaloma pirmoji ginčo sprendimo stadija. Gali egzistuoti ir kitokia nuomonė, kad darbo ginčai dėl lygių galimybių pažeidimo turi būti sprendžiami tiesiogiai teisme. Abi šias pozicijas būtina aptarti detaliau.

Pirmą poziciją netiesiogiai pagrindžia DK: iš 295 str., kuriame reglamentuoti atvejai, kai darbo ginčai nagrinėjami teisme (2 d. – tiesiogiai teisme, kai netaikoma ginčo sprendimo darbo ginčų komisijoje procedūra), matyti, kad DK 295 str. 2 d. įtvirtinti atvejai, aktualūs nagrinėjamiems darbo teisės pažeidimams – būtent dėl neteisėtos diskriminacijos darbe (DK 295 str. 2 d. 1, 5 ir 6 p., t.y. ginčai, kilę dėl darbo sutarties (konkrečiai, kai darbuotojas nesutinka su būtinųjų darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, jei darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo arba pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką), ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę ir kitais įstatymų nustatytais atvejais) gali apimti labai plačią ginčų dėl lygių galimybių pažeidimo darbe sritį. Tačiau, analizuojant LGĮ ir MVLGĮ taikymo sritį darbo santykiams (priimant į darbą, sudarant darbo sąlygas, suteikiant galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, siekiant profesinio mokymo (tik LGĮ), įgyjant profesinę darbo patirtį, teisę į lengvatas, vienodus darbo vertinimo kriterijus (tik LGĮ), gaunant darbo užmokestį, narystės ir dalyvavimo darbuotojų ir darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, atleidžiant iš darbo), matyti, kad atvejai, kuriems taikomi nacionaliniai antidiskriminaciniai įstatymai, apima kur kas platesnę santykių ratą nei DK 295 str. 2 d. 1, 5 ir 6 p. Tiesa, pažymėtina, kad į atvejus, nagrinėtinus tiesiogiai teisme, patenka ir ginčai, kai atsisakoma priimti į darbą dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, kitaip tariant, kai pažeidžiamas darbuotojų lygiateisiškumo principas (DK 2 str. 1 d. 4 p., kurį detalizuoja LGĮ ir MVLGĮ, pažeidimas), ką nustato ir DK 96 str. 2 d.. Iš to darytina išvada, kad tiems lygių galimybių pažeidimams, kurie nepatenka į minėtą DK 295 str. 2 d. 1, 5 ir 6 p. taikymo sritį ir kurie apima LGĮ 7 str. bei MVLGĮ 5 ir 6 str., turėtų būti taikoma ginčų privalomo nagrinėjimo darbo ginčų komisijose tvarka (DK 289 str.).

Antra nuomonė grindžiama teleologiniu bei sisteminiu DK ir CPK nuostatų aiškinimu bei teisine logika. Tačiau šiuo atveju visų pirma reikėtų paanalizuoti darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijose ir teisme tvarką ir principus.

*Individualių darbo ginčų dėl lygių galimybių pažeidimo sprendimas darbo ginčų komisijoje*

Visų pirma pažymėtina, kad DK reikalavimas, jog darbo ginčų komisija įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje turi būti sudaryta ir veikti nuolat, nėra įtvirtintas<sup>93</sup>, nors teisės doktrinoje tokių reikalavimų išvelgiama<sup>94</sup>. Taigi tais atvejais, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbo ginčų komisija nėra sudaryta, darbuotojas prašymą, adresuotą darbo ginčų komisijai, turi įteikti darbdaviui, o darbdavys savo ruožtu privalo imtis aktyvių veiksmų ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą (DK 288 str. 2 d.). Šiuo atveju, manytina, gali kilti darbuotojų teisių gynimo kliūčių, kadangi vargu ar darbdavys norės, kad galimai diskriminaciniai jo veiksmai skundžiančio ar kito darbuotojo atžvilgiu būtų išaiškinti ir paviešinti. Kita vertus, DK yra įtvirtinti saugikliai, kad darbdaviui būtų užkirstas kelias piktnaudžiauti geresne savo padėtimi – DK 295 str. 1 d. 3 p. numatyta, kad darbuotojas įgyja teisę kreiptis tiesiogiai į teismą tais atvejais, kai darbovietėje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija.

Pagrindinis darbo ginčų komisijos sudarymo principas – atstovavimo pariteto užtikrinimas, t.y. komisijoje turi būti vienodas skaičius abiejų darbo ginčo šalių atstovų (DK 288 str. 1 d.). Prašymą pateikus darbo ginčų komisijos raštvedžiui, jis atlieka tam tikrus DK numatytus paruošiamuosius veiksmus (užregistruoja prašymą, praneša darbo ginčų komisijai, parengia bylą nagrinėti, išreikalauja reikiamus dokumentus ir pan.) (DK 290 str. 2 d.). Darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos, o išnagrinėtas ne vėliau kaip per 14 dienų nuo prašymo padavimo dienos (DK 291 str. d.). Sprendimai darbo ginčų komisijoje priimami komisijos narių susitarimu, kitaip tariant, vienbalsiai. Vertinant šią aplinkybę, kyla ginčų sprendimo darbo ginčų komisijoje efektyvumo ir tikslingumo klausimas, kadangi tikėtina, kad kiekviena šalis, manydama, kad yra visiškai teisi, norės apginti savo poziciją, tad didžiausia tikimybė, kad vieningas sprendimas darbo ginčų komisijoje taip ir

<sup>93</sup> Ši nuomonė grindžiama visų pirma tuo, kad DK yra sudaromos galimybės darbovietėje neturėti darbo ginčų komisijos (DK 288 str. 2 d.), o kita vertus, nors DK ir numato sudaromos darbo ginčų komisijos veiklos trukmę – 2 metai (DK 288 str. 3 d.), tačiau nėra užtikrinama, kad, pasibaigus darbo ginčų komisijos kadencijos laikui, jos nariai bus perrenkami iš naujo arba išrenkami nauji, t.y. kad darbo ginčų komisija veiks nuolat.

<sup>94</sup> NEKROŠIUS, I. *et. al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 496. ISBN 978-9955-30-027-4.

nebus priimtas. Susiklosčius tokiai situacijai darbuotojui, kuris mano, kad jį diskriminavo, tolimesnis kelias apginti pažeistas teises nėra užkirstas, kadangi DK 293 str. 1 d. ir 295 str. 1 d. 2 p. įtvirtinta darbuotojo teisė kreiptis į teismą (per 14 dienų), kai sprendimas darbo ginčų komisijoje nebuvo priimtas, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad šiuo atveju ginčui išspręsti darbo ginčų komisijoje darbuotojas jau sunaudojo tiek tam tikrų laiko sąnaudų, tiek patyrė ir neigiamų emocijų. Kadangi užtikrinti asmenims efektyvią pažeistų teisių gynybą ir kuo labiau patenkinti asmenų teisinius lūkesčius demokratinėje valstybėje yra labai svarbu, atsižvelgiant į anksčiau išdėstyta, svarstyтина, ar ginčų dėl lygių galimybių pažeidimo nagrinėjimo priskyrimas darbo ginčų komisijoms yra tikslingas ir ar jie neturėtų būti nagrinėjami tiesiogiai teisme.

Ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarka beveik neregamentuota, išskyrus kelias nuostatas, įtvirtintas DK (291, 292 str.). Vis dėlto teigiama, kad šioms procedūroms turėtų būti taikomi bendrieji proceso principai, tokie kaip teisėtumo, šalių lygiateisiškumo, rungtyniškumo, nagrinėjančios institucijos nešališkumo, viešumo, žodiškumo, proceso koncentruotumo ir kt.<sup>95</sup>, tačiau reikia pažymėti, kad kai kurie principai nagrinėjant ginčus darbo ginčų komisijoje nėra įgyvendinami visa apimtimi, t.y. taip, kaip nagrinėjant ginčą teisme civilinio proceso metu. Pavyzdžiui, logiška, kad nagrinėjančios institucijos nešališkumo principo (analogija su CPK 21 str.) tinkamas laikymasis gali nebūti užtikrinamas, nes darbo ginčų komisijos nariai yra darbuotojai ir darbdavio atstovai (po vienodą skaičių), kurie yra suinteresuoti, kad ginčas būtų išspręstas jų atstovaujamos šalies naudai, o komisijos pirmininkas yra arba darbuotojų, arba darbdavio atstovai<sup>96</sup>. Kitas svarbus principas yra šalių rungimasis (CPK 12 str.). Šis principas reiškia, kad kiekviena šalis, remdamasi tam tikromis aplinkybėmis kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu, privalo jas įrodyti. Šis principas, be kita ko, civiliniame procese turi tam tikrų išimčių, nes kai kuriose bylų kategorijose (šeimos, darbo ir pan.) teisėjas yra aktyvesnis<sup>97</sup> ir turi daugiau galių, pavyzdžiui, įrodinėjimo procese. Tačiau kyla klausimas, ar tos išimtys bus taikomos ir nagrinėjant ginčus darbo ginčų komisijoje? Visų pirma nereikia pamiršti, kad darbo ginčų komisija savo esme ir pagal savo paskirtį nėra teismas, todėl besąlygiškas CPK analogijos taikymas šiuo atveju negalimas. Kita vertus, nereikia pamiršti LGĮ (4 str.) ir MVLGĮ (2<sup>1</sup> str.) įtvirtintos įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės. Šiuose įstatymuose

<sup>95</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, V.; DAVULIS, T. *et. al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 511. ISBN 9986-567-87-4.

<sup>96</sup> Pavyzdžiui, modeliuojant tokią hipotetinę situaciją, kai darbo ginčas komisijoje išsprendžiamas per vieną posėdį, suprantama, kad komisijos pirmininku galės būti tik vienos kurios nors šalies atstovas, taigi tikėtina, kad komisijos darbo eiga ir posėdyje priimtas sprendimas gali būti kiek labiau atitinkantis tos šalies interesus (tuo atveju, kai darbo ginčų komisijoje sprendimas priimamas).

<sup>97</sup> VALANČIUS, V.; NEKROŠIUS, V.; MIKELĖNAS, V. *et.al. Civilinio proceso kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 82. ISBN 9955-616-05-9.

nustatyta, kad įrodinėjimo pareiga skundžiamam darbdaviui perkeliama tiek teismuose, tiek ir kitose kompetentingose institucijose (manyta, kad turimos omenyje visos institucijos, kurios kompetentingos spręsti ginčus dėl lygių galimybių pažeidimo), todėl manyta, kad darbo ginčų komisijose, kadangi tai yra procedūros, kurios vyksta tarp privačių subjektų (ne administracine tvarka), įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklės taip pat turėtų būti taikomos.

Kitas labai svarbus klausimas yra žalos dėl galimai patirtos diskriminacijos atlyginimas. Teisė reikalauti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atlyginimo, yra įtvirtinta DK 249 ir 250 str., LGĮ 13 str. ir MVLGĮ 24<sup>1</sup> str. Kyla klausimas, ar net ir tais atvejais, kai darbuotojas nori išsireikalauti iš darbdavio dėl jo diskriminacinių veiksmų turtinės ar neturtinės žalos, darbuotojas privalo kreiptis pirmiausia į darbo ginčų komisiją kaip į pirminį darbo ginčus nagrinėjantį organą? Teisės moksle nuomonės skiriasi: vieni laikosi pozicijos, kad kilus darbo ginčui dėl žalos atlyginimo darbuotojas pirmiausia turi pasinaudoti privaloma ikiteismine ginčo sprendimo procedūra – kreiptis į darbo ginčų komisiją<sup>98</sup>, kiti gi teigia, kad ginčai dėl žalos, padarytos esant darbo santykiams, spęstini tiesiogiai teisme<sup>99</sup>. Formaliai aiškinant DK 295 str., reikėtų sutikti su pirmąja nuomone, kad tokiems ginčams taikoma privaloma neteisminė ginčo sprendimo procedūra. Tačiau, kita vertus, kyla darbo ginčų komisijos kompetencijos nustatant darbuotojo patirtos žalos dydį klausimas. Teismų praktikoje yra suformuota taisyklė, kad, pavyzdžiui, neturtinės žalos dydį nustato tik teismas, atsižvelgdamas į žalos pasekmes, žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylos aplinkybes, taip pat į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus<sup>100</sup>, todėl, atsižvelgiant į šias aplinkybes ir tai, kad, kaip jau aptarta, egzistuoja darbo ginčų komisijos narių nešališkumo grėsmė, abejotina, kad darbuotojui būtų užtikrinama galimybė išsireikalauti teisingą žalos atlyginimą, jei ginčą nagrinėtų darbo ginčų komisija.

Dar vienas svarbus dalykas yra tai, kad nagrinėjant individualų darbo ginčą svarbiausias tikslas yra kuo greitesnis socialinės taikos atkūrimas – tam tikro *kompromisinio* sprendimo priėmimas<sup>101</sup>. Žinoma, nėra paneigiamas ir teisingumo atkūrimo tikslas, tačiau tam skiriamas tikrai ne didžiausias dėmesys. Ir todėl, kad ginčą sprendžiant darbo ginčų komisijoje mažesnis dėmesys skiriamas teisei (vienas iš argumentų yra tai, kad darbo ginčų komisijos darbas nėra sureglamentuotas, todėl darbas

<sup>98</sup> LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 221. ISBN 9955-616-12-1.

<sup>99</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, V.; DAVULIS, T. *et. al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 527. ISBN 9986-567-87-4.

<sup>100</sup> Žr., pavyzdžiui, LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-10/2006.

<sup>101</sup> NEKROŠIUS, I. *et. al. Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 494. ISBN 978-9955-30-027-4.

jose vyksta „kaip išeina“), tačiau daugiau remiantis faktais ir gyvenimiška patirtimi, manytina, kad ginčų dėl lygių galimybių darbe pažeidimo sprendimo palikti darbo ginčų komisijoms nereikėtų.

Apibendrinant išsakyta mintis reikėtų pasakyti, kad nors remiantis sistetine DK ir kitų įstatymų nuostatų analize galima teigti, jog ginčams dėl lygių galimybių darbe pažeidimo spręsti yra taikoma privaloma ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka, tačiau reikėtų apsvarstyti tokio nacionalinio reglamentavimo tikslumą. Ši nuomonė grindžiama tuo, kad darbuotojui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos, gali atsirasti realių kliūčių išsireikalauti žalos (turtinės ir neturtinės) dėl darbdavio diskriminacinių veiksmų atlyginimą, taip pat tuo, kad darbuotojų teisių gynimas darbo ginčų komisijoje negarantuoja efektyvios asmens teisių apsaugos ir veiksmingo gynybos mechanizmo demokratinėje valstybėje.

#### *Darbo ginčų dėl lygių galimybių pažeidimo sprendimas teisme*

Kaip minėta, ne visi ginčai nagrinėtini darbo ginčų komisijoje. DK įtvirtina dvi ginčų, nagrinėtinų teisme, grupes: DK 295 str. 1 d. nurodyti ginčai, kuriems įstatymais buvo nustatytas privalomas ikiteisminis ginčo nagrinėjimas, tačiau dėl tam tikrų priežasčių ginčas nebuvo išspręstas, todėl jie spęstini teisme; 2 d. nurodyti ginčai, kuriems spręsti reikalingas tiesioginis kreipimasis į teismą. Nagrinėjant darbo ginčus teisme, teismas vadovaujasi materialiosiomis darbo teisės normomis ir civilinio proceso taisyklėmis<sup>102</sup>. CPK XX skyrius įtvirtina specialias civilinio proceso taisykles darbo byloms nagrinėti, o nesant specialių taisyklių turi būti taikomos bendros CPK normos (CPK 410 str. 1 d.). Specialių taisyklių sprendžiant darbo bylas taikymas grindžiamas tuo, kad darbo ginčo šalys yra ekonomiškai nelygios, darbdavio padėtis yra geresnė, todėl jam būtų lengviau tiek surinkti įrodymus, tiek, atsižvelgiant į finansines galimybes, bylinėtis ir pan.; taip pat sprendžiant darbo ginčus labai svarbu paisyti proceso koncentracijos, ekonomiškumo ir kooperacijos principų, nes pernelyg ilgas ginčo sprendimo procesas galėtų sukelti neigiamų finansinių, moralinių padarinių abiem ginčo šalims<sup>103</sup>. Tačiau pažymėtina, kad ne visoms darbo bylų kategorijoms yra taikomos specialios, darbuotojo padėti gerinančios civilinio proceso taisyklės. CPK 410 str. 2 d. įtvirtinta, kad šio skyriaus nustatyta tvarka nenagrinėjami darbo ginčai dėl žalos atlyginimo. Dėl šių darbo ginčų specifikos šiai ginčų kategorijai, manytina, reikalinga detalesnė analizė.

---

<sup>102</sup> *Ibid*, p. 498.

<sup>103</sup> *Ibid*, p. 499.



LGĮ (13 str.) ir MVLGĮ (24<sup>1</sup> str.) nustatyta, kad „asmuo, patyręs diskriminaciją dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu“, patyręs seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą, turi teisę reikalauti atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Tačiau kyla klausimas, ar tais atvejais, kai asmuo teismui pareiškia ieškį dėl žalos, atsiradusios dėl diskriminacijos, atlyginimo, nagrinėjant tokias bylas bus taikomos specialios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės? Formaliai aiškinant įstatymo nuostatą galima būtų atsakyti iškart – atsakymas turėtų būti neigiamas. Tačiau tam, kad į klausimą būtų atsakyta teisingai ir išsamiai, vertėtų išsiaiškinti CPK XX skyriaus nuostatų tikrąją reikšmę ir tokio reguliavimo prasmę. Kaip minėta, darbo ginčo šalys yra iš esmės nelygios: darbdavys yra tiek finansiškai, tiek teisiškai stipresnė šalis. Geresnėje padėtyje jis yra ir dėl įrodymų rinkimo ir pateikimo teismui: nemažą dalį įrodymų nagrinėjant darbo ginčą turi pats darbdavys, todėl juos surinkti darbuotojui būtų nelengva. Taip pat labai svarbus aspektas yra tai, kad darbo ginčo baigtis gali turėti lemiamos įtakos darbuotojui ta prasme, kad darbinė veikla yra jo gyvenimo šaltinis. Aiškinant specialių taisyklių netaikymą bylose dėl žalos atlyginimo, reikėtų prisiminti, kad ginčai dėl žalos atlyginimo taip pat skirstomi į dvi grupes: kai žalą padaro darbuotojas ir kai žala atsiranda dėl darbdavio kaltų veiksmų. Pirmuoju atveju, matyt, didžiausias veiksnys, nulemiantis būtent tokį reguliavimą, yra tai, kad darbuotojas žalą darbdaviui padaro kaltais veiksmais (materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti viena iš būtinų sąlygų yra kaltė – DK 246 str. 4 d.), dėl ko darbuotojas netenka teisės remtis jam palankiomis civilinio proceso taisyklėmis. Bandant pagrįsti specialių civilinio proceso nuostatų netaikymą antruoju atveju, kyla daugiau klausimų. Viena vertus, pripažįstama, kad darbdavio atsakomybė darbuotojui yra deliktinė civilinė atsakomybė, kurią reglamentuoja Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso<sup>104</sup> (toliau – Civilinis kodeksas) normos, ir, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys žalą padarė darbuotojui, ar bet kuriam kitam privačiam asmeniui, tokiems santykiams reguliuoti taikomos vienodos taisyklės<sup>105</sup>. Todėl logiška, kad ir procesinės taisyklės bus taikomos tos pačios, t.y. bendrosios civilinio proceso normos. Kita vertus, negalima absoliutinti civilinės teisės ir civilinio proceso teisės taikymo darbo teisiniams santykiams (Civilinio kodekso subsidiarus taikymas darbo teisiniuose santykiuose), nes bet kuriuo atveju, manytina, į darbo teisinių santykių specifiką, kai vienas iš svarbiausių dalykų yra taisyklės dėl

---

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>105</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, V.; DAVULIS, T. *et. al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 363. ISBN 9986-567-87-4.

įrodinėjimo pareigos, aktyvus teismo vaidmuo ir pan.<sup>106</sup>, atsižvelgti būtina. Taigi apibendrinant tai, kas išdėstyta, manytina, kad sprendžiant individualų ginčą dėl darbdavio padarytos žalos, kai buvo diskriminuojamas darbuotojas, neturėtų būti eliminuojama aplinkybė dėl darbo santykių specifikos CPK kontekste bei darbo bylų nagrinėjimo ypatumų ir sprendžiant ginčą teisme turėtų būti taikomos darbuotojų padėtį lengvinančios civilinio proceso taisyklės.

Kitas svarstytinas dalykas yra tai, kokios taisyklės turėtų būti taikomos esant ginčui, kai darbuotojas reikalauja apginti jo teises kitais teisių gynimo būdais (DK 36 str.), pavyzdžiui, reikalauja pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir įpareigoti darbdavį grąžinti jį į darbą, tačiau kaip papildomą teisių gynimo būdą nurodo reikalavimą atlyginti dėl neteisėto atsisakymo atsiradusią neturtinę žalą? Sprendžiant pirmą reikalavimą teismas privalo vadovautis specialiomis CPK XX skyriaus nuostatomis, o sprendžiant antrą reikalavimą, remiantis CPK ir nusistovėjusia teisės doktrina, teismas turėtų taikyti bendrąsias civilinio proceso nuostatas, nors, šio darbo autoriaus nuomone, specialiosiomis civilinio proceso taisyklėmis reikėtų vadovautis sprendžiant abu darbuotojo reikalavimus<sup>107</sup>, ką, beje, patvirtina ir pradėjusi formuotis teismų praktika šios kategorijos bylose<sup>108</sup>.

## **2.2. ĮRODINĖJIMAS BYLOSE DĖL DISKRIMINACIJOS**

Bendrijų direktyvose nurodyta, kad diskriminacijos dėl lyties, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos bylose taikoma diskriminacijos buvimo prezumpcija, kurios nuginkijimo pareiga tenka atsakovui. Žinoma, teismui ar kitai kompetentingai institucijai paduodant skundą, ieškinį ar pan., nukentėjęs asmuo taip pat privalo pateikti tam tikrų pradinių įrodymų, tačiau šių įrodymų apimtis yra žymiai mažesnė nei visais kitais atvejais – diskriminacijos auka privalo nurodyti faktines aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą, kad diskriminacijos

---

<sup>106</sup> Verta dar kartą pažymėti, kad darbo ginčų nagrinėjimo specifika atsiranda dėl to, kad darbo ginčo šalys yra iš esmės nelygios tiek ekonomine, tiek teisine prasme, taip pat labai svarbus aspektas yra tai, kad darbo ginčo baigtis yra tiesiogiai ar netiesiogiai susijusi su darbuotojo gyvenimo šaltiniu ir pan., o ginčai dėl žalos atlyginimo, kai darbdavys neteisėtai diskriminavo darbuotoją, taip pat laikomi darbo ginčais, todėl manytina, kad šiuo atveju darbo byloms nagrinėti taikomos taisyklės neturėtų būti visiškai eliminuojamos.

<sup>107</sup> Atkreiptinas dėmesys, kad, šio darbo autorės manymu, ginčams dėl žalos atlyginimo specialios darbo bylų nagrinėjimo nuostatos turėtų būti taikomos tik tada, kai žalą padarė ne darbuotojas, o savo neteisėtais veiksmais žalą padarė darbdavys, taigi taip pat ir esant Lygių galimybių ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme įtvirtintų pareigų darbdaviui, draudžiančių diskriminuoti darbuotojus įstatymuose įtvirtintais pagrindais, pažeidimui.

<sup>108</sup> Žr. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartį civ. byloje *J. Marcinkevič v. UAB „Disona“*, Nr. 2A-1020-464/2008.

faktas buvo<sup>109</sup>. Bendrijos direktyvos nustato, kad tokios įrodinėjimo taisyklės yra taikomos teismuose ar kitose kompetentingose institucijose, atskirai pažymint, kad jos netaikomos baudžiamajame procese (tik direktyvos 2006/54/EB 19 str. 5 d. numatyta išlyga, kad valstybės narės šias taisykles gali taikyti diskriminacijos bylose dėl lyties net ir baudžiamajame procese). Pažymėtina, kad Lietuvos įstatymų leidėjas šias direktyvų nuostatas į nacionalinius antidiskriminacinius įstatymus perkėlė beveik pažodžiui, kas vertintina kritiškai dėl kelių priežasčių. Nors Bendrijos teisės kūrėjas valstybėms narėms ir paliko vietos nacionalinėse teisėse nustatyti reguliavimą, kuris įrodinėjimo pareigą perkeltų atsakovui net ir administraciniame procese (kadangi kalbama tiek apie teismą, tiek ir apie kitas kompetentingas institucijas), tačiau viešosios teisės požiūriu toks reguliavimas nėra tinkamas. Lietuvoje administracinėje teisėje, kaip ir baudžiamojoje teisėje, taikomas nekaltumo prezumpcijos principas, todėl asmuo laikomas nepadaręs teisės pažeidimo tol, kol to įstatymų ar kitų teisės aktų nustatyta tvarka neįrodo kompetentingas valstybės subjektas<sup>110</sup>. Todėl teisės moksle egzistuoja nuomonė, kad įrodinėjimo pareigos perkėlimo atsakovui taisyklės turėtų būti taikomos tik darbo bylose, kurios nagrinėjamos civiline tvarka<sup>111</sup>. Kita vertus, atsižvelgiant į antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo Bendrijoje ir valstybėse narėse svarbą, diskriminacijos latentškumą bei į įrodinėjimo diskriminacijos bylose sudėtingumą, galima būtų mąstyti apie įrodinėjimo naštos atgręžimo reikalavimų taikymą ir tais atvejais, kai lygių galimybių pažeidimus nagrinėja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Juolab kad ir pati Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra pabrėžusi, kad įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės netaikymas tiriant bylas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gali dar labiau sumažinti nukentėjusių nuo diskriminacijos asmenų apsaugos lygį ir apskritai motyvaciją kreiptis dėl pažeidimo į teismus ar kitas kompetentingas institucijas<sup>112</sup>.

Paminėtinas kai kurių Europos Sąjungos valstybių narių teisinis įrodinėjimo pareigos reglamentavimas. Pavyzdžiui, Prancūzija savo nacionalinėje teisėje tiesiogiai įtvirtino, kad įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklė netaikoma administraciniame procese, o Olandija nustatė galimybę netaikyti įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklių, kai bylą nagrinėja Lygiateisiškumo komisija<sup>113</sup>. Kitos valstybės narės, pavyzdžiui, Vokietijos Federacinė

<sup>109</sup> ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 49. ISBN 978-9955-473-16-9.

<sup>110</sup> ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 81. ISBN 9986-567-94-7.

<sup>111</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 165. ISBN 978-9955-30-043-4.

<sup>112</sup> *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 metų ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2008, p. 46.

<sup>113</sup> *Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa: Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedstaaten*. Europäische Gemeinschaften, 2007, p. 58.

Respublika<sup>114</sup>, Švedijos karalystė<sup>115</sup>, tarp jų ir Lietuva, tiesiogiai perėmė direktyvų nuostatas dėl įrodinėjimo.

Lyginant MVLGĮ įtvirtintas įrodinėjimo taisyklės su įtvirtintomis LGĮ pastebima keletas nesutapimų, nors, manytina, abiejų įstatymų reglamentavimas turėtų būti vienodas, kadangi (i) įrodinėjimo taisyklės Bendrijos teisėje yra vienodos diskriminacijos dėl visų draudžiamų pagrindų bylose ir (ii) nepaisant to, kad kovai su diskriminacija dėl lyties yra skirtas atskiras įstatymas – MVLGĮ, LGĮ taip pat draudžia diskriminaciją dėl lyties, todėl logiška, kad diskriminacijos dėl lyties reglamentavimas turėtų būti vieningas.

Visų pirma pastebėtina, kad LGĮ yra tobulesnis ta prasme, kad jis yra žymiai konkretesnis ir detalesnis nei MVLGĮ, pavyzdžiui, LGĮ šią direktyvose nustatytą lengvatą dėl įrodinėjimo garantuoja fiziniams ir juridiniams asmenims, tuo tarpu MVLGĮ įrašyta, kad tokia garantija suteikiama fiziniams asmenims ir asmenims. Manytina, kad MVLGĮ 2<sup>1</sup> str. teisinė konstrukcija yra netobula dėl perteklinių žodžių, kadangi teisinė sąvoka „asmenys“ reiškia tiek fizinius, tiek ir juridinius asmenis. Kita vertus, vis dėlto reikia sutikti, kad MVLGĮ šią lengvatą suteikia ir juridiniams asmenims, lygiai kaip ir LGĮ. LGĮ taip pat yra ir daugiau konkretesnių formuluočių nei MVLGĮ, tačiau didelės praktinės reikšmės šitie formuluočių nesutapimai neturi, kadangi svarbiausią taisyklę, kad diskriminacijos bylose įrodinėjimo našta tenka atsakovui, abu įstatymai yra įtvirtinę tinkamai.

Kitas būtinas paminėti skirtumas yra kur kas svarbesnis – MVLGĮ nenustato pareigos ieškovui pateikiant skundą, pareiškimą ar ieškinį diskriminacijos dėl lyties bylose teismui ar kompetentingai institucijai nurodyti aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad diskriminacija buvo. Direktyvoje 2006/54/EB nurodyta, kad valstybės narės turi pareigą užtikrinti būtent tokias įrodinėjimo taisyklės, tačiau šios direktyvos 19 str. 2 d. taip pat leidžia valstybėms narėms nustatyti ir ieškovams palankesnę reguliavimą, o tai, kad darbuotojai, manantys, kad jie buvo diskriminuojami dėl lyties, pateikdami skundą, pareiškimą ar ieškinį neprivalo pateikti pirminių įrodymų, kurie leistų daryti prielaidą, kad diskriminacija buvo, vertintina kaip palankesnių ieškovams taisyklių nustatymas, tačiau palankesnių nuostatų diskriminacijos dėl lyties atvejais įtvirtinimas yra vertintinas kritiškai lyginant su tuo, kokios taisyklės nustatomos asmenims, diskriminuojamiems kitais nei lytis pagrindais. Kita vertus, šiuo atveju taip pat susiduriame su kolizinėmis LGĮ ir MVLGĮ nuostatomis, kadangi LGĮ nustato minimalų pateikiamų įrodymų apimtį

<sup>114</sup> *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), 22 straipsnis. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 14 d.] Prieiga per internetą <<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>>.

<sup>115</sup> *Diskrimineringslag*, angl. *Discrimination Act*, SFS 2008:567, 6 skyriaus 3 straipsnis. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 14 d.] Prieiga per internetą <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/3926/a/118187>>.

standartą asmeniui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos dėl lyties, o ši normų kolizija sprendžiama LGĮ naudai. Todėl šiuo atveju taip pat laikytina, kad direktyvos 2006/54/EB reikalavimai nacionalinėje teisėje įgyvendinti tinkamai.

Analizės ir svarstymų vertas ir dar vienas klausimas. Bendrijos direktyvose (tiesa, taip pat ir LGĮ) yra įtvirtinta formuluotė „nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“, tačiau svarstyti, ką tai reiškia: ar tai, kad įrodinėjimo pareigos perkėlimas atsakovui taikomas tik tais atvejais, kai ieškovas teigia esant ar buvus tiesioginę arba netiesioginę diskriminaciją, ar paprasčiausiai per neapsižiūrėjimą ar klaidą buvo suformuluota neaiški taisyklė, iš tikrųjų reiškianti, kad įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės yra taikomos visais atvejais, t.y. kai ieškovas teigia esant ar buvus tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, taip pat ir kai sprendžiamas asmenų atsakomybės už nurodymą diskriminuoti klausimas? Keistokai skamba ir LGĮ 4 str. formuluotė: „pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo“. Manytina, kad ši formuluotė yra kiek nelogiška ir nenuosekli, nes pareiškėjas privalo institucijai, nagrinėjančiai diskriminacijos bylą, nurodyti aplinkybes, kuriomis remiantis galima manyti buvus tik tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją (nekalbama apie priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti), o jau tada atsakovui tenka įrodinėti, kad jis nei tiesiogiai, nei netiesiogiai asmens nediskriminavo ar kad nepriekabiavo, arba nenurodė kitiems asmenims diskriminuoti. Toks įstatymų leidėjo nenuoseklumas ir nevisiškai tikslios formuluotės vertintinos neigiamai teisinio aiškumo ir taisyklingos teisinės technikos prasme, nors asmens teisių apsaugos efektyvumo prasme kažin ar praktikoje kiltų šių taisyklių taikymo problemų.

### **2.3. ŽALOS ATLYGINIMAS DISKRIMINACIJOS BYLOSE**

Asmeniui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos darbe, tiek Europos Sąjungos Lygybės direktyvos, tiek Lietuvos antidiskriminaciniai įstatymai garantuoja teisę reikalauti atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Šiuo atveju kalbama apie civilinę atsakomybę, kuri kyla dėl diskriminuojančio asmens padaryto delikto<sup>116</sup> (Civilinio kodekso 6.263 str.).

Tiek Rasių lygybės, tiek Užimtumo pagrindų direktyvos ir direktyva 2006/54/EB nustato pareigą valstybėms narėms nacionalinėje teisėje įtvirtinti teisės normas, kurias

<sup>116</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 164. ISBN 978-9955-30-043-4.

užtikrintų diskriminacijos aukoms teisę į kompensaciją arba žalą, atsiradusios dėl diskriminacijos, atlyginimą. Direktyvoje 2006/54/EB reikalavimai kompensacijai arba žalos atlygimui yra konkretesni ir aiškesni, įtvirtinti atskirame straipsnyje (18 str.), Užimtumo pagrindų bei Rasių lygybės direktyvose kalbama abstrakčiau, tiesiog paminint, kad valstybės narės gali nustatyti taisykles, garantuojančias nukentėjusiems asmenims kompensacijų mokėjimą, ir kad tos kompensacijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios, tačiau vis tik kritiškai vertintina aplinkybė, kad reglamentavimas priklausomai nuo diskriminacijos pagrindo yra skirtingas.

Kaip minėta, direktyvoje 2006/54/EB (18 str.) valstybėms narėms yra nustatyti konkretni papildomi įpareigojimai, kad šitos kompensacinio pobūdžio sankcijos turi būti realios ir veiksmingos, turėti atgrasantį poveikį ir būti proporcingos padarytai žalai. Taip pat yra įtvirtintas draudimas valstybėms narėms savo nacionaliniais teisės aktais nustatyti tokių kompensacijų ar žalos atlyginimo viršutinę ribą. Tiesa, dėl to yra nustatyta išimtis, kad tokia riba gali būti nustatyta tik tais atvejais, kai darbdavys gali įrodyti, kad vienintelė žala, kurią nukentėjęs asmuo patyrė dėl diskriminacijos, yra atsisakymas išnagrinėti jo prašymą priimti jį į darbą. Tokią poziciją pagrindė ir Europos Teisingumo Teismas, išaiškinęs, kad sankcijos – žalos atlyginimo – viršutinės ribos nustatymas yra teisėtas tik tais atvejais, kai dėl lyties diskriminuotas ir į darbą dėl žemesnės nei kitų kandidatų kvalifikacijos nepriimtas asmuo to darbo nebūtų gavęs net ir tuo atveju, jei atranka būtų buvusi nediskriminacinė<sup>117</sup>. Dar vienas paminėtinas dalykas yra tai, kad pareiga valstybėms narėms savo nacionalinėse teisės sistemose nustatyti veiksmingas ir realias sankcijas – kompensaciją ar žalą atlyginimą – yra nustatyta tik direktyvoje 2006/54/EB, t.y. tokios kompensacijos ar žalos atlyginimo taisyklės privalo būti nustatytos tik diskriminacijos dėl lyties atvejais, o diskriminacijos dėl kitų pagrindų atvejais tokių kompensacijų nukentėjusiajam sumokėjimo taisyklės nacionaliniuose teisės aktuose valstybės narės gali nustatyti, kitaip sakant, kiekvienos valstybės narės laisvė yra pasirinkti, kokia tai turi būti sankcija: kompensacija, žalos atlyginimas ar bet kokia kita veiksminga, proporcinga ir atgrasanti sankcija. Įpareigojimo valstybėms narėms nacionalinėje teisėje įtvirtinti tokias sankcijas nenustatymas diskriminacijos dėl rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos atvejais vertintinas kaip nemažas Bendrijos teisės trūkumas, kadangi, manytina, kompensacijos ar žalos atlyginimo sumokėjimas nukentėjusiajam yra vienas veiksmingiausių ir dažniausiai naudojamų pažeistų teisių gynimo būdų. Manytina, kad išplėtus Bendrijos reglamentavimą ir įtvirtinant tokią pačią pareigą ir diskriminavimo

---

<sup>117</sup> ETT 1997 m. balandžio 22 d. sprendimą byloje C-180/95 *Draehmpaehl*.

kitais pagrindais atvejams, nukentėjusiems nuo diskriminacijos asmenims būtų užtikrinta didesnė apsauga. Kita vertus, nereikia pamiršti, kad, keičiantis visuomeniniams santykiams ir gausėjant Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijai, keičiasi, yra plečiama ir Bendrijos asmenų lygybės principo samprata, todėl manytina, kad pareiga valstybėms narėms savo nacionalinėse teisėse įtvirtinti kompensacijų ar žalos atlyginimo nukentėjusiems taisykles bus nustatyta ir diskriminacijos dėl rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos atvejams.

Lietuvoje civilinę atsakomybę už asmenų diskriminavimą nustato LGĮ 13 str. ir MVLGI 24<sup>1</sup> str. Juose įtvirtinta, kad asmenys, nukentėję nuo diskriminacijos, turi teisę iš kaltų asmenų reikalauti atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Tai blanketinė nuostata, nes joje nėra konkrečiai apibrėžiama, kaip asmuo gali įgyvendinti šią teisę – yra tiesiog nukreipiama į Civilinį kodeksą. Kitaip yra su LGĮ, kuris nukreipia ne konkrečiai į Civilinį kodeksą, o tiesiog į kitus įstatymus. Viena vertus, galima būtų sakyti, kad šiuo atveju taikytini DK 248, 249, 250 str., reglamentuojantys darbdavio materialinę atsakomybę, tačiau juos išanalizavus matyti, kad šios DK nuostatos taip pat yra blanketinės – žalos atlyginimo taisyklių ieškoti nukreipia į Civilinį kodeksą. Vertinant, ar šios kompensacijos turi veiksmingą, proporcingą ir atgrasantį poveikį, kaip reikalauja Bendrijos antidiskriminacinės direktyvos ir kaip ne kartą yra pažymėjęs Europos Teisingumo Teismas, vienareikšmiško atsakymo pateikti negalėtume, nes tai priklauso nuo šalyje susiklosčiusios teisminės praktikos, kadangi konkrečios sumos, kuria turėtų būti atlyginti patirti turtiniai ir neturtiniai nuostoliai, nustatymas yra teismo prerogatyva, o patirtos žalos dydis priklauso nuo daugelio aplinkybių, todėl skiriasi kiekvienu konkrečiu atveju. Kadangi Lietuvoje teisminės praktikos dėl diskriminacijos nėra daug (galima paminėti tik vienintelę 2008 m. birželio 30 d. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo sprendimą civ. byloje *J.Marcinkevič v. Disona*<sup>118</sup> ir Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartį, kuria minėtas Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo sprendimas buvo nagrinėjamas apeliacine tvarka), todėl ir vertinti šių civilinių sankcijų darbdaviams veiksmingumo, proporcingumo ir atgrasančio poveikio negalime. Minėtose bylose turtinei ir neturtinei žalai atlyginti nukentėjusiajam iš atsakovo buvo priteista 2864,98 Lt (864,98 Lt vidutinio darbo užmokesčio ir 2000 Lt neturtinės žalos), kurios dydžio nepakeitė ir apeliacinės instancijos teismas, tačiau iš dviejų teisme atsidūrusių diskriminacijos bylų išvadų apie Lietuvoje nustatytų civilinių sankcijų veiksmingumą ir atgrasantį jų poveikį daryti negalime, todėl tam reikia laukti gausesnės teismų praktikos.

<sup>118</sup> Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas civ. byloje *J.Marcinkevič v. Disona*, Nr. 2-1189-545/2008.

Palyginimui galima paminėti kai kurias kitas Europos Sąjungos valstybes nares, kuriose teismų praktika dėl diskriminacijos atvejų yra žymiai gausesnė, taigi daugiau ir neturtinės žalos priteisimo atvejų. Pavyzdžiui, Vokietijoje įstatymais nustatyta maksimali neturtinės žalos atlyginimo riba – trys mėnesiniai darbo užmokesčiai – nors tai taikoma tik tiems atvejams, kai buvo atsisakyta asmenį priimti į darbą<sup>119</sup>. Tačiau pastebėtina, kad teismai šios ribos laikosi ir visais kitais atvejais<sup>120</sup>. Priklausomai nuo darbo užmokesčio sumos, kurią gauna darbuotojas, Vokietijos teismų priteistos neturtinės žalos atlyginimo sumos priklausomai nuo bylos aplinkybių yra skirtingos – pasitaiko nuo 3 500 € iki 200 000 €<sup>121</sup>. Jungtinėje karalystėje, pavyzdžiui, asmenims, patyrusiems diskriminaciją, teismai priteisia nuo £ 500<sup>122</sup> iki £ 227 208, vidutinė priteistina suma 2009 m. duomenimis yra £ 4 000<sup>123</sup>.

Svarbu paminėti, kad aptariamoms LGĮ ir MVLGĮ nuostatos dėl žalos nukentėjusiajam atlyginimo suveikia tik tada, kai nukentėjęs nuo diskriminacijos darbuotojas kreipiasi į teismą, kadangi Lygių galimybių kontrolierius, gindamas pažeistas diskriminuojamų asmenų teises, neturi įgaliojimų teisės pažeidėjams skirti sankcijų, kurios nukentėjusiems asmenims turėtų kompensacinį poveikį<sup>124</sup>. Tais atvejais, jei asmuo kreipiasi tik į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, jo teisės bus apgintos tik tuo aspektu, kad antidiskriminacinės teisės pažeidimus padaręs asmuo bus išpėtas arba įpareigotas nutraukti darbuotojo teises pažeidžiančius veiksmus, o geriausiu atveju jam bus paskirta administracinė nuobauda (MVLGĮ 24 str. 2, 3 ir 6 p.). Darbuotojas, norėdamas išsireikalauti iš jį diskriminavusio asmens žalos atlyginimo, turėtų kreiptis į teismą, o tai reikštų papildomus tiek piniginius, tiek laiko kaštus, tiek, galimai, ir papildomą stresą bei kitus neigiamus padarinius.

---

<sup>119</sup> *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, §15, Abs. 2. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 14 d.] Prieiga per internetą <<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>>

<sup>120</sup> *Diskriminierung von Frauen. Mehr Schadensersatz wäre ein gutes Signal*. 2008. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 25 d.] Prieiga per internetą: <<http://berufundchance.fazjob.net/s/Rub8EC3C0841F934F3ABA0703761B67E9FA/Doc~E6DB53933284141DC86A4524EF45E6A08~ATpl~Ecommon~Scontent.html>>.

<sup>121</sup> *Urteile und Verfahren zum Schadensersatz*. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 25 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.dgadr.org/024cc19be10f5b401/024cc19be10ff9d03/index.html>>.

<sup>122</sup> *Compensation for Disability Discrimination*. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 28 d.] Prieiga per internetą <[http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/the\\_law/legal\\_commentary/compensation\\_for\\_disability\\_di.html](http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/the_law/legal_commentary/compensation_for_disability_di.html)>.

<sup>123</sup> *Employment tribunal statistics: headlines*. 2009. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 28 d.] Prieiga per internetą <<http://etclaims.co.uk/tag/compensation/>>.

<sup>124</sup> ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygių galimybių ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 55. ISBN 978-9955-473-16-9.



### **3. KITOS HORIZONTALIOSIOS EUROPOS SAJUNGOS LYGYBĖS DIREKTYVŲ NUOSTATOS IR JŲ PERKĖLIMAS Į LIETUVOS TEISĘ**

Šioje darbo dalyje analizuojamos kitos Europos Sąjungos direktyvų horizontaliosios direktyvų nuostatos, sustiprinančios asmenų lygiateisiškumo principo veikimą, ir vertinamas jų perkėlimas į nacionalinę teisę, t.y. nuostatos, nustatančios sankcijų, skiriamų už diskriminacinius veiksmus, sistemą bei veiksmingumo, proporcingumo bei atgrasančio poveikio reikalavimus joms, nuostatos dėl lygybę užtikrinančių institucijų steigimo, informacijos sklaidos, socialinio dialogo ir bendradarbiavimo su nevyriausybinėmis organizacijomis skatinimo.

#### ***3.1. SANKCIJOS UŽ DISKRIMINAVIMO DRAUDIMO PAŽEIDIMĄ***

##### ***3.1.1. Sankcijos už diskriminacinius veiksmus: Bendrijos teisė***

Kaip viename savo sprendimų yra išaiškinęs Europos Teisingumo Teismas, neįmanoma pasiekti realaus lygių galimybių užtikrinimo, jei nebus efektyvios sankcijų už diskriminavimo draudimo pažeidimus sistemos<sup>125</sup>. Todėl yra labai svarbu, kad į nacionalines teises būtų tinkamai perkelti direktyvomis valstybėms narėms nustatyti reikalavimai dėl sankcijų nustatymo, o tam, žinoma, visų pirma reikia tuos reikalavimus teisingai suprasti. Bendrijos teisėje reikalavimai nacionalinėse teisėse nustatyti sankcijas yra reglamentuojami vienodai dėl visų draudžiamų diskriminuoti pagrindų, t.y. visos trys direktyvos įtvirtina tas pačias taisykles sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių antidiskriminacinių nuostatų pažeidimus (Rasių lygybės direktyvos 15 str., Užimtumo pagrindų direktyvos 17 str., direktyvos 2006/54/EB 25 str.). Dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų yra ne kartą pasisakęs Europos Teisingumo Teismas, tačiau tenka pastebėti, kad dauguma sprendimų aiškina nustatytus reikalavimus ne apskritai sankcijoms, o kompensacijoms ir žalos atlyginimo taisyklėms, kurios nėra laikomos sankcijomis, turinčiomis nubaudimo pobūdį, todėl šiame skyriuje nebus aptariamos.

Pažymėtina, kad direktyvose įtvirtinti tik bendro pobūdžio įpareigojimai valstybėms narėms savo vidaus teisės sistemoje numatyti priemones, kurios būtų pakankamai

---

<sup>125</sup> ETT 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje 14/83 *Von Colson und Kamann*.

veiksmingos direktyvų tikslams pasiekti, ir kad pasirinktos sankcijos, taikytinos už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal direktyvas, pažeidimus, būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Pažymėtina, kad direktyvose konkrečios sankcijos nenustatomos, tik paminimos kompensacijos ir žalos atlyginimas nukentėjusiesiems, tačiau galimų sankcijų pavyzdžių yra pateikęs Europos Teisingumo Teismas. Tai galėtų būti įpareigojimas darbdaviui priimti į darbą diskriminuotą asmenį<sup>126</sup>, diskriminacijos konstatavimas teisme arba kompetentingoje administracinėje institucijoje, susietas su adekvataus paskelbimo reikalavimu, taip pat darbdaviui nustatytas įpareigojimas, prirėkęs paskiriant baudą, nutraukti diskriminuojančius veiksmus<sup>127</sup>. Europos Teisingumo Teismas ne viename savo sprendime taip pat yra pabrėžęs sankcijų veiksmingumo, proporcingumo ir atgrasančio poveikio svarbą<sup>128</sup>.

### ***3.1.2. Teisinė atsakomybė už lygių galimybių pažeidimą Lietuvos darbo teisėje***

Atsižvelgiant į padaryto pažeidimo svarbą ir pasekmes nukentėjusiojo ir visuomenės interesams, viešajai tvarkai, taip pat į pažeidimo padarymo motyvus, tikslą ir kitas aplinkybes<sup>129</sup>, Lietuvos teisėje už diskriminavimą nustatyta kelių rūšių teisinė atsakomybė: administracinė, civilinė, drausminė ir baudžiamoji, iš kurių, beje, visos gali atsirasti ir darbo teisinių santykių srityje. Atsižvelgiant į tai, kad drausminė atsakomybė gali būti taikoma tik darbuotojui (dėl darbo drausmės pažeidimo, t.y. kai darbuotojas nevykdo arba netinkamai vykdo darbines pareigas (DK 234, 236 str.) ir tai, kad LGĮ ir MVLGĮ yra daugiau skirti kovai prieš darbdavių diskriminuojantį elgesį darbo santykių srityje, todėl drausminė darbuotojų atsakomybė, įtvirtinta DK, nepatenka į šio darbo tyrimo objektą ir darbe nebus analizuojama. Šiame skyriuje nebus aptariama ir civilinė atsakomybė, kadangi tai buvo analizuojama ankstesniuose skyriuose.

Administracinė atsakomybė. Darbuotojai, manantys esą ar buvę diskriminuojami dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, gali kreiptis pagalbos į lygių galimybių kontrolierių, kuris, atlikęs tyrimą ir

<sup>126</sup> ETT 1984 m. balandžio 10 d. sprendimą byloje 14/83 *von Colson und Kaman*.

<sup>127</sup> ETT 2008 m. liepos 10 d. sprendimą byloje C-54/07 *Feryn*.

<sup>128</sup> Žr., pavyzdžiui, ETT 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendimą byloje C-271/91 *Marshall*; ETT 2008 m. liepos 10 d. sprendimą byloje C-54/07 *Feryn*.

<sup>129</sup> GRIGOLOVIČIENĖ, D.; MALIŠAUSKAITĖ, L.; VENGALĖ, L. *Lygių galimybių visiems*. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2007, p. 18.

išnaginėjus administracinių teisės pažeidimų bylas, gali skirti darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui administracinę nuobaudą (MVLGĮ 24 str. 3 p., Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41<sup>6</sup> str.).

MVLGĮ 24 str. reglamentuoja, kokius sprendimus gali priimti lygių galimybių kontrolierius, ištyręs skundą dėl diskriminacijos lyties pagrindu. Tačiau pažymėtina, kad šis straipsnis taikomas ne vien diskriminacijos dėl lyties atveju, bet ir esant diskriminacijai kitais pagrindais (LGĮ 15 str. nurodyta, kad skundai dėl diskriminacijos ir sprendimai dėl jų priimami MVLGĮ nustatyta tvarka). MVLGĮ 24 str. 3 p. įtvirtintas vienas iš lygių galimybių kontrolieriaus galimų priimti sprendimų – administracinių teisės pažeidimų bylų nagrinėjimas ir administracinių nuobaudų skyrimas. Šios sankcijos paskyrimas reiškia administracinės atsakomybės pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims taikymą. Pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41<sup>(6)</sup> str., išnaginėjus administracinių teisės pažeidimų bylą lygių galimybių kontrolierius darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui už lygių galimybių pažeidimus gali paskirti baudą nuo vieno šimto iki dviejų tūkstančių litų, o esant pakartotiniam pažeidimui – nuo dviejų tūkstančių iki keturių tūkstančių litų.

Vertinant Lietuvos teisės aktus, kurie reglamentuoja administracinę atsakomybę už lygių galimybių darbe pažeidimą, galima teigti, kad bauda yra vienintelė sankcija, kuri gali būti veiksminga, proporcinga ir atgrasančio pobūdžio. Tačiau kyla klausimas, ar tokios sankcijos už antidiskriminacinių nuostatų pažeidimus atitinka tuos požymius, kaip to reikalauja Bendrijos teisė. Kai kurių autorių nuomone, tokios baudos vargiai išgąsdintų dideles verslo bendroves ar organizacijas, panorėjusias susidoroti su darbuotojais diskriminaciniu būdu<sup>130</sup>, todėl manytina, kad Europos Sąjungos reikalavimai nėra visiškai tinkamai įgyvendinti. Be to, baudos, kaip veiksmingiausios sankcijos, pasirinkimas vargu ar atitinka ir Europos Teisingumo Teismo praktiką, kurioje bauda vertinama tik kaip papildoma priemonė<sup>131</sup>.

Baudžiamoji atsakomybė. BK 169 ir 170 str. nustatyta baudžiamoji atsakomybė už lygių teisių pažeidimus. BK 169 str. įtvirtintas draudimas diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausantį asmenį dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, trukdyti jiems lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves. BK 170 str. įtvirtina nusikalstamą veiką – kurstymą prieš bet kokios

<sup>130</sup> ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygių galimybių ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 54. ISBN 978-9955-473-16-9.

<sup>131</sup> ETT 1984 m. balandžio 10 d. sprendimą byloje 14/83 *von Colson und Kaman*.

tautos, rasės, etninę, religinę ar kitokią žmonių grupę. Kurstymas gali pasireikšti viešais pareiškimais žodžiu, raštu ar panaudojant visuomenės informavimo priemonę dėl tokių pačių pagrindų kaip ir draudimo diskriminuoti atveju (BK 169 str.). Pastebėtina, kad BK draudžiamos veikos neapima visų pagal LGĮ draudžiamų pagrindų, konkrečiai kalbant, BK neįtvirtina draudimo diskriminuoti ar draudimo kurstyti diskriminuoti asmenis dėl amžiaus, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Visi kiti draudžiami diskriminavimo pagrindai yra analogiški LGĮ įtvirtintiems pagrindams. Kai kuriuos iš šių pagrindų galima būtų „sutalpinti“ į BK įvardytus pagrindus, pavyzdžiui, diskriminaciją dėl etninės priklausomybės galima būtų įvardyti diskriminacija dėl tautybės, o diskriminaciją dėl religijos galima būtų priskirti prie diskriminacijos dėl tikėjimo. Tačiau tai, kad amžius ir negalia nepatenka į BK apsaugos sritį, laikytina didele teisės spraga, kadangi taip sudaroma galimybė darbdaviams ar kitiems asmenims darbo teisiniuose santykiuose diskriminuoti darbuotojus dėl amžiaus ir negalios.

BK atskiru straipsniu taip pat nustato baudžiamąją atsakomybę už seksualinį priekabiavimą (BK 152 str.). Pastebėtina, kad seksualinio priekabiavimo apibrėžimas, įtvirtintas BK, nesutampa su įtvirtintu MVLGĮ. Manytina, kad BK seksualinį priekabiavimą supranta siauriau, pavyzdžiui, vienu iš nusikalstamos veikos – seksualinio priekabiavimo – sudėties elementų įvardytas nusikalstamos veikos subjekto tikslas „seksualinis bendravimas ar pasitenkinimas“ yra siauresnis ir konkretesnis nei MVLGĮ įvardytas tikslas „pakenkti asmens orumui“. Tai galėtų būti svarbu tais atvejais, kai lygių galimybių kontrolierius, ištyręs asmens, kuris dėl seksualinio priekabiavimo kreipėsi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, skundą, pripažintų buvus lygių galimybių pažeidimą, tačiau priimti sprendimą tyrimo medžiagą perduoti ikiteisminio tyrimo įstaigai arba prokurorui jis negalėtų, nes veika neturėtų visų būtinų nusikalstamos veikos sudėties elementų. Žinoma, galima svarstyti, kad tokia situacija galėtų atsirasti tik teoriškai, tačiau teisinio aiškumo dėlei teisės aktuose reikėtų laikytis nuoseklumo.

Pažymėtina, kad yra pakankamai sudėtinga nuspręsti, kada diskriminaciniai veiksmai yra administracinės teisės pažeidimas, o kada baudžiamoji veika, tačiau bet kuriuo atveju apie tokius diskriminacinius veiksmus būtina pranešti teisėsaugos institucijoms arba lygių galimybių kontrolieriui. Kita vertus, nors diskriminacinės veikos yra numatytos ir baudžiamajame įstatyme, tačiau jų taikymo praktikos Lietuvos teismuose nėra<sup>132</sup>.

Kalbant apie teisinę atsakomybę už lygių teisių pažeidimą darbo teisėje galima daryti išvadą, kad Lietuvoje ji reglamentuojama ganėtinai plačiai ir išsamiai, tačiau vis

<sup>132</sup> DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 179. ISBN 978-9955-30-043-4.

dėlto reikėtų paminėti, kad didžiausias trūkumas yra teisės aktų tarpusavio nesuderinamumas, dėl ko atsiranda teisinės spragos, kas darbuotojams ir kitiems asmenims, manantiems, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, gali tapti realiomis kliūtimis ginant ar norint apginti savo pažeistas teises. Vertinant veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų už lygių galimybių pažeidimus reikalavimo įgyvendinimą Lietuvos darbo teisėje, darytina išvada, kad šios nuostatos į nacionalinę teisę yra perkeltos, tačiau tenka pastebėti, kad jomis nėra visiškai pasiekiami tie tikslai, kurių buvo siekiama Bendrijų Lygybės direktyvomis ir nevisiškai atitinka Bendrijų antidiskriminacinę politiką, kadangi Lietuvoje yra nustatyta kone vienintelė administracinė sankcija – bauda, kas, kaip minėta, Europos Bendrijoje laikoma papildoma priemone.

### ***3.2. ASOCIACIJŲ IR KITŲ JURIDINIŲ ASMENŲ VAIDMUO IR TEISINIS STATUSAS GINANT DISKRIMINACIJĄ PATYRUSIŲ ASMENŲ TEISES***

Tiek Rasių lygybės (7 str. 2 d.) ir Užimtumo pagrindų direktyvos (9 str. 2 d.), tiek direktyva 2006/54/EB (17 str. 2 d.) įtvirtina pareigą valstybėms narėms suteikti diskriminuojamiems asmenims dar daugiau apsaugos – tam tikrų subjektų galimybę atstovauti nukentėjusiems asmenims teisminėse ir (arba) administracinėse institucijose. Lietuvos įstatymų leidėjas į tai atsižvelgė ir šių direktyvų nuostatos nacionaliniuose įstatymuose taip pat atsispindi (LGĮ 12 str. 2 d., MVLGĮ 9 str. 2 d.), tačiau tenka apgailestauti, kad tai padaryta ganėtinai netiksliai.

(1) Visose trijose direktyvose nustatyta, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys ginant diskriminuojamą asmenį gali dalyvauti:

- a) nukentėjusiojo vardu;
- b) jį remiant, kai prieš tai buvo gautas nukentėjusiojo sutikimas.

Tam, kad aiškiai suprastume šių formuluočių tikrąsias reikšmes, vertėtų paanalizuoti jas lingvistiškai.

- a) Manytina, kad formuluotė „nukentėjusiojo asmens vardu“ gali reikšti du atvejus:
  1. kai asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys savo iniciatyva nukentėjusiojo asmens vardu gina jo pažeistas teises teisminėse ir (ar) administracinėse institucijose;
  2. kai asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys nukentėjusiojo asmens prašymu jo vardu gina jo pažeistas teises teisminėse ir (ar) administracinėse institucijose.

Aiškinant lingvistiškai, abiem atvejams bendra yra tai, kad teisminėse ar administracinėse procedūrose asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys gali veikti vieni, t.y. procese nukentėjęs asmuo nedalyvauja, nors dėl atstovavimo jo interesams asmuo savo valią išreiškė, sutikimas buvo. Kita vertus, svarstyta, ar pirmuoju atveju turi būti išreikšta nukentėjusiojo valia. Tam, kad galėtume tai aiškiau suprasti, reikėtų paanalizuoti direktyvas kitomis kalbomis. Pavyzdžiui, direktyvų tekstuose anglų kalba matyti, kad žodžių „nukentėjusiojo asmens vardu“ angliškas atitikmuo yra *on behalf of the complainant*, kas reiškia skundo pateikėjo vardu, skundo pateikėjo naudai<sup>133</sup>. Formuluoant „kieno nors naudai“ reiškia, kad kažkoks veiksmas yra atliekamas dėl kieno nors, kieno nors interesais, kas reikštų, kad tas veiksmas gali būti atliekamas ir nesant išreikštai to asmens valiai, jeigu žinoma, kad atliekami veiksmai tikrai atitinka to asmens interesus. Taigi iš to galima būtų daryti išvadą, kad šiuo atveju asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys nukentėjusiojo asmens interesus teisminėse ar administracinėse procedūrose galėtų ginti ir nesant išreikštai paties atstovaujamojo valiai (ši atvejį atitiktų viešojo intereso gynimo institutas). Antruoju atveju, kaip minėta, nukentėjusiojo asmens valia yra išreiškiama, nes jis pats asociacijų, organizacijų ar kitų juridinių asmenų paprašo, kad jam atstovautų.

- b) iš formuluoant „remiant nukentėjusįjį, kai buvo gautas jo sutikimas“ aiškiai matyti, kad nukentėjusiojo valia turi būti išreikšta, nes tam, kad asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys galėtų ginti asmenį, iš pradžių yra reikalinga gauti jo sutikimą. Tačiau žymiai geriau šios formuluoant reikšmę ir prasmę atskleidžia angliškas ir vokiškas direktyvų tekstas. Angliškas atitikmuo „*in support of the complainant, with his or her approval*“ reiškia nukentėjusįjį asmenį remiant, jį palaikant, kai gautas jo pritarimas<sup>134</sup>, o vokiškas „*zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung*“ reiškia nukentėjusįjį asmenį remiant, jam padedant, kai gautas jo sutikimas, pritarimas<sup>135</sup>. Iš šių vertimų analizės galima būtų daryti išvadą, kad šiuo atveju iniciatyva ginti pažeistas asmens teises kyla ne iš nukentėjusiojo, bet iš tos asociacijos, organizacijos ar kito juridinio asmens (tai galima spręsti iš žodžio „pritarimas“, „sutikimas“) ir kad teisminiame ar administraciniame procesuose šitie subjektai dalyvauja kartu su nukentėjusiuoju (žodžiai „remiant“, „palaikant“).

<sup>133</sup> PIESARSKAS, B. *Didysis anglų-lietuvių kalbų žodynas*. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Alma litera, 2002, p. 82. ISBN 9986-02-900-7.

<sup>134</sup> *Ibid.*, p. 49, 927.

<sup>135</sup> KRIZINAUSKAS, J.; SMAGURAUSKAS, S. *Vokiečių – lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2003, p. 306, 1034. ISBN 5-420-01478-5.

Išanalizavus direktyvų nuostatas tenka pripažinti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas ir čia direktyvų reikalavimus įgyvendino nevisiškai tinkamai. Visų pirma pastebėtina, kad Lietuvoje abu antidiskriminaciniai įstatymai, kitaip nei Bendrijų direktyvos, tuos atvejus reglamentuoja visiškai skirtingai, kas vertintina kaip tikrai nemažas trūkumas. LGĮ atstovavimo pagrindas yra nukentėjusiojo asmens pavedimas, kas reiškia, kad asmeniui atstovaujama tik tada, kai yra jo paties prašymas, kai jis išreiškia savo valią, kad asociacija ar kitas juridinis asmuo jam atstovautų. Taigi ši formuluotė neapima atvejų, kai asociacija ar kitas juridinis asmuo gali ginti asmens interesus pati savo iniciatyva, kas vertintina kaip mažiau apsaugos suteikianti nuostata<sup>136</sup>. MVLGĮ tiesiog reikalaujama, kad nukentėjusiam asmeniui atstovauti ketinantis subjektas gautų rašytinį nukentėjusiojo sutikimą, kas reiškia, kad iniciatyva ginti diskriminuojamų asmenų teises ir atstovauti jų interesams kyla iš pačių asociacijų ar kitų juridinių asmenų, bet ne iš nukentėjusiojo, tačiau nukentėjusiojo valia turi būti išreikšta.

(2) Bendrijos direktyvose nustatyta, kad asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys gali dalyvauti teismo ir (arba) administracinėse procedūrose (angl. *engage*, vok. *sich beteiligen*). O LGĮ ir MVLGĮ nustato, kad šitie subjektai gali atstovauti teisminėse arba administracinėse procedūrose. Lingvistiškai analizuojant pavienius žodžius „dalyvauti“ ir „atstovauti“ matyti, kad šių žodžių svoris nėra vienodas, jie nėra lygiaverčiai pagal savo prasmę. Žodis „dalyvauti“ pagal Lietuvių kalbos žodyną reiškia „būti drauge dirbant kokį darbą, atliekant veiksmą“, „atstovauti“ reiškia „atstoti, būti atstovu kam“, pavyzdžiui, atstovauti kuriai nors organizacijai, o iš žodžio „atstovauti“ kilęs „atstovas“ reiškia „asmuo, atstovaujantis kieno nors interesams, veikiantis kieno nors vardu“<sup>137</sup>. Taigi matyti, kad, teisiškai vertinant, dalyvavimas yra, jeigu taip galima pasakyti, paprastesnis veiksmas nei atstovavimas. Kita vertus, aiškinantis žodžių „dalyvauti“ ir „atstovauti“ prasmę ir vietą Lietuvos civilinio proceso teisėje, galima teigti, kad atstovavimas gali būti vienas iš galimų dalyvavimo būdų. Antai civilinio proceso teisės moksle yra išskiriamos kelios civilinio proceso subjektų grupės, tai yra: teismas, dalyvaujantys byloje asmenys ir kiti proceso dalyviai<sup>138</sup>. Dalyvaujantys byloje asmenys

<sup>136</sup> Kai kurie autoriai teigia esą nuostata, kad asmenims teisminėse ar administracinėse procedūrose gali atstovauti asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys, yra individualių asmens teisių apsaugos užtikrinimo „širdis“, nes ne visada diskriminaciją patiriantys asmenys ryžtasi kreiptis pagalbos. Jie gali neapginti savo teisių, nes bijo prarasti darbą ar būti persekiojami dėl skundo dėl diskriminacijos. Dėl to šių organizacijų palaikymas ir iniciatyva ginti nuo diskriminacijos kenčiančius asmenis gali būti pradžia pačioms diskriminacijos aukoms imtis aktyvių veiksmų ginant savo teises. Žr. ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 46. ISBN 978-9955-473-16-9.

<sup>137</sup> Lietuvių kalbos žodynas. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 8 d.] Prieiga per internetą <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

<sup>138</sup> VALANČIUS, V.; NEKROŠIUS, V.; MIKELĖNAS, V. *et. al. Civilinio proceso kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 157. ISBN 9955-616-05-9.

taip pat skirstomi į kelias grupes, t.y. šalys, tretieji asmenys, pareiškėjai, suinteresuoti asmenys, kreditoriai ir skolininkai (tam tikrų kategorijų bylose) bei visų išvardytų asmenų atstovai (CPK 37 str. 2 d.). CPK 37 str. 1 d. įtvirtina dalyvaujančių byloje asmenų apibrėžimą, todėl, manytina, galima būtų teigti, kad tai atitinka apskritai dalyvavimo Lietuvos civilinio proceso prasme apibrėžimą, o tai yra teisinio suinteresuotumo bylos baigtimi turėjimas. Taigi vertinant direktyvų nuostatų perkėlimą į nacionalinę teisę galima teigti, kad pagal LGĮ ir MVLGĮ nuostatų prasmę asociacijos ar kiti juridiniai asmenys, turintys teisę atstovauti teisminėse ir administracinėse procedūrose, remiantis CPK, yra asmens, manančio, kad buvo pažeistos jo lygios teisės, atstovai pagal pavedimą – asmenys, suinteresuoti bylos baigtimi ir turintys tam tikrų teisių bei pareigų atstovaujamojo atžvilgiu.

Analizuojant kitas dalyvaujančių byloje asmenų grupes matyti, kad apskritai dalyvavimas civiliniame procese pagal Lietuvos teisę reiškia, kaip minėta, suinteresuotumą bylos baigtimi, t.y. viena ar kita prasme bylos išsprendimo įtaką dalyvaujančių byloje asmenų teisėms arba pareigoms, aktyvų dalyvaujančių byloje asmenų vaidmenį civiliniame procese (turi tam tikras procesines teises ir pareigas), įskaitant ir atstovavimo civiliniame procese galimybę. Taigi jei nacionaliniuose įstatymuose pažodžiui atsispindėtų šis direktyvų reikalavimas dėl asociacijų ir kitų subjektų teisės dalyvauti administracinėse ir teisminėse procedūrose, manytina, diskriminuojamiems asmenims Lietuvoje būtų suteikta daugiau apsaugos.

(3) MVLGĮ subjektus, turinčius teisėtą interesą, vadina tiesiog „darbuotojų ir darbdavių organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, turintys teisėtą interesą“, o LGĮ šie subjektai ir jų teisėti interesai įvardyti kiek konkrečiau: „asociacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuojančiame teisės akte atitinkamu pagrindu diskriminuojamų asmenų gynimas ir jų atstovavimas teisme yra nurodyta kaip viena iš veiklos sričių“. Manytina, kad MVLGĮ suteikia mažiau apsaugos, nes šių subjektų ratas yra ganėtinai siauresnis dėl to, kad yra apsiribota tik darbuotojų ir darbdavių organizacijomis bei kitais juridiniais asmenimis, kai LGĮ tuo tarpu vartoja bendresnį terminą „asociacijos arba kiti juridiniai asmenys“. Taip pat manytina, kad LGĮ yra tobulesnis teisinio apibrėžtumo prasme, nes įgyvendinant šį reikalavimą direktyvose minimas teisėtas suinteresuotumas direktyvų nuostatų laikymosi užtikrinimu yra apibrėžiamas konkrečiai įvardijant, ką ši formuluotė reiškia: „kurių veiklą reglamentuojančiame teisės akte atitinkamu pagrindu diskriminuojamų asmenų gynimas ir jų atstovavimas teisme yra nurodyta kaip viena iš veiklos sričių“, o MVLGĮ tai įvardijama tiesiog teisėtu interesu. Yra nevisiškai aišku, ką šios formuluotės reiškia, nes gausios šios



nuostatos įgyvendinimo praktikos Lietuvos darbo teisėje dar nėra. Kita vertus, taip pat nėra aišku, kas yra tie subjektai, galintys atstovauti diskriminuojamiems asmenims teisminėse ir (arba) administracinėse procedūrose. Manytina, kad realiausias ir dažniausiai darbuotojų interesus ginantis subjektas yra darbuotojų profesinės sąjungos. Tačiau iš įstatymų formuluočių matyti, kad šių subjektų ratas yra kur kas platesnis (asociacijos, kiti juridiniai asmenys). Pažymėtina, kad viename iš LGĮ pakeitimo projektų buvo nurodytas pavyzdinis tokių asociacijų ir kitų juridinių asmenų sąrašas, tačiau galutiniame variante jo vis dėlto buvo atsisakyta, tikriausiai dėl to, kad tokių subjektų ratas nebūtų interpretuojamas nepagrįstai per siaurai. Įstatymo projekto 11 str. buvo įvardyta, kad tie subjektai yra asociacijos, viešosios įstaigos, labdaros bei paramos fondai, religinės bendruomenės ir bendrijos, kitos nevyriausybinės organizacijos<sup>139</sup>. Taigi sprendžiant, kokie subjektai pagal nacionalinę teisę gali atstovauti asmenims, galimai patyrusiems diskriminaciją, teisminėse ar administracinėse procedūrose, galima būtų remtis šiuo pavyzdiniu sąrašu, žinoma, nelaikant jo baigtiniu.

Kadangi yra kalbama tiek apie teismines, tiek ir apie administracines procedūras, derėtų atstovavimo nukentėjusiems asmenims nuostatas vertinti atskirai teisminėse ir atskirai administracinėse procedūrose.

Kalbant apie *teismines procedūras*, jas reglamentuoja CPK, todėl šis atstovavimo institutas nacionaliniuose antidiskriminaciniuose įstatymuose turėtų būti vertinamas per CPK prizmę.

CPK 56 str. yra įtvirtintas asmenų, kurie gali būti teisme atstovais pagal pavedimą, sąrašas. Viena asmenų kategorija yra profesinės sąjungos. Tačiau jos turi teisę būti atstovais pagal pavedimą tik tuo atveju, jei yra išpildytos dvi įstatymu nustatytos sąlygos: jos atstovauja profesinės sąjungos nariams ir toks atstovavimas galimas tik darbo teisinių santykių byloje. Atsižvelgiant į pirmąją sąlygą, subjektų ratas, kuriems atstovauti pagal CPK turi teisę profesinės sąjungos, yra, manytina, ganėtinai siauras, kadangi tokia apsauga suteikiama tik darbuotojams, esantiems profesinių sąjungų nariais. Kiti darbuotojai, norėdami remtis šia CPK nuostata, turėtų stoti į profesinę sąjungą, tada tokia apsauga ir jiems būtų garantuota. Tačiau negalima pamiršti labai svarbaus asociacijų laisvės principo darbo teisėje (DK 2 str. 1 d. 1 p.), kuriuo remiantis kiekvienas darbuotojas turi teisę stoti į asociacijas (taip pat ir profesines sąjungas) ir iš jų išstoti, niekas negali būti verčiamas atlikti minėtus veiksmus. Todėl, manytina, darbuotojas neturėtų būti priverstas dėl esamo nacionalinio reglamentavimo stoti į profesines sąjungas vien tam, kad galėtų pasinaudoti

---

<sup>139</sup> 2007 m. gruodžio 6 d. Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymo projektas, Nr. XP-2384(2). Pateikė Lietuvos Respublikos Vyriausybė. [žiūrėta: 2009 m. kovo 14 d.] Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=310375](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=310375)>.

profesinių sąjungų nariams suteikiamomis garantijomis. Kita vertus, svarstyta, ar ši nuostata negali būti vertinama kaip diskriminacinė, t.y. kaip nustatanti geresnes sąlygas profesinių sąjungų nariams palyginus su garantuojamomis sąlygomis darbuotojams, kurie nėra profesinių sąjungų nariai. Šiuo atveju būtina paminėti, kad yra pateiktas CPK 56 str. papildymo įstatymo projektas, kuriame siūloma į asmenų, kurie teisme gali būti atstovais pagal pavedimą, sąrašą įtraukti ir asociacijas arba kitus juridinius asmenis, kurių veiklą reglamentuojančiame teisės akte atitinkamu pagrindu diskriminuojamų asmenų gynimas ir jų atstovavimas teisme yra nurodyta kaip viena iš veiklos sričių diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu bylose<sup>140</sup>. Kaip teigiama Aiškinamajame rašte dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 56 straipsnio papildymo įstatymo projekto<sup>141</sup>, šis pakeitimas skirtas Užimtumo pagrindų, Rasių lygybės direktyvos ir direktyvos 2006/54/EB tinkamam perkėlimui į nacionalinę teisę ir tam, kad būtų užtikrintas LGĮ 12 str. 2 d. ir MVLGĮ 9 str. 2 d. nuostatų tinkamas ir efektyvus įgyvendinimas praktikoje. Todėl manytina, toks CPK pakeitimas padėtų diskriminacijos aukoms efektyviau apginti savo teises.

*Atstovavimo teisė administracinėse procedūrose.* Administracinių bylų teisenos įstatymo 49 str. 3 d., kalbant apie atstovus pagal pavedimą, tiesiogiai minimi tik advokatai ir advokato padėjėjai, užsimenant ir apie kitų subjektų galimybę būti atstovais teisme pagal pavedimą. Tačiau nustatyta, kad kitų atstovų įgaliojimai yra ruošiami remiantis Civiliniu kodeksu ir Civilinio proceso kodeksu. Todėl, manytina, kad aiškinantis, kas dar be advokatų ir advokatų padėjėjų gali būti atstovais pagal pavedimą administraciniame procese, reikėtų vadovautis CPK 56 str., kuriame, kaip jau kalbėta, įtvirtinta teisė tik profesinėms sąjungoms atstovauti profesinių sąjungų nariams. Vertinant šių direktyvų nuostatų perkėlimą į nacionalinę teisę, manytina, turėtų būti konstatuojamas ganėtinai nemažas Europos Sąjungos teisės nuostatų perkėlimo trūkumas.

Taigi iš visos nuostatų, reglamentuojančių asociacijų ir kitų juridinių asmenų pagalbos nukentėjusiems nuo diskriminacijos asmenims galimybes, analizės darytinos tokios išvados, kad (1) perkėlus direktyvų nuostatą į nacionalinę teisę buvo sumažintas apsaugos lygis tuo aspektu, kad Lietuvoje nebuvo įtvirtinta galimybė atitinkamoms asociacijoms ar kitiems juridiniams asmenims, turintiems teisėtą interesą, atstovauti

---

<sup>140</sup> 2009 m. kovo 5 d. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 56 straipsnio papildymo įstatymo projektas Nr. XIP-392. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 9 d.] Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=338506&p\\_query=&tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=338506&p_query=&tr2=>)>.

<sup>141</sup> 2009 m. kovo 5 d. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 56 straipsnio papildymo įstatymo projekto Nr. XIP-392. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 9 d.] Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=338508>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=338508>)>.

diskriminuojamiems asmenims nesant išreikštai jų valiai, kitaip pasakius, Lietuvoje nėra įtvirtinta galimybė pateikti skundą ar ieškinį viešajam interesui apginti, (2) LGĮ įtvirtinta formuluotė visiškai neatitinka direktyvų reikalavimų, kadangi asociacijoms ar kitiems juridiniams asmenims, turintiems teisėtą interesą, nesuteikiama teisė pačioms savo iniciatyva ginti diskriminuojamų asmenų teisių, ko iš tikrųjų ir buvo siekiama direktyvomis, (3) nors nacionalinai antidiskriminaciniai įstatymai analizuojamas Europos Sąjungos nuostatas yra perkėlus, tačiau konstatuoti šie labai svarbūs nacionalinio reglamentavimo trūkumai: (i) visų pirma dėl to, kad nacionalinėje teisėje asociacijoms ir kitiems juridiniams asmenims yra suteikiama atstovavimo teisė administraciniame ir teisminiame procese, tuo tarpu kai Europos Sąjunga kalba apie dalyvavimo teisę, o dėl to, kad šios sąvokos yra visiškai skirtingos ir garantuoja nevienodą teisių apimtį procese, teisės moksle abejonių nekyla, (ii) visų antra procesine prasme jų veiksmingam funkcionavimui yra sudaryti teisiniai barjerai, kadangi CPK nėra įtvirtinta minimų subjektų teisė ir galimybė atstovauti nukentėjusiems asmenims diskriminacijos byloje.

### ***3.3. INFORMACIJOS SKLAIDA, SOCIALINIS DIALOGAS IR BENDRADARBIAVIMAS SU NEVYRIAUSYBINĖMIS ORGANIZACIJOMIS***

Visos Bendrijos Lygybės direktyvos nustato dar ir kitus įpareigojimus valstybėms narėms: pareigą rūpintis, kad visi suinteresuoti asmenys visomis priemonėmis būtų supažindinti su pagal Europos Sąjungos lygybės direktyvas priimtomis priemonėmis ir galiojančiomis nuostatomis; pareigą puoselėjant vienodo požiūrio principo taikymą skatinti socialinių partnerių dialogą, įtraukiant darbo vietų monitoringą, kolektyvines sutartis, elgesio kodeksus, praktikos tyrimus ir susitarimų, nustatančių nediskriminacines taisykles, priėmimą; taip pat pareigą skatinti dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios yra teisėtai suinteresuotos prisidėti prie kovos su diskriminacija (Rasių lygybės direktyvos 10, 11 ir 12 str., Užimtumo pagrindų direktyvos 12, 13 ir 14 str., direktyvos 2006/54/EB 30, 21 ir 22 str.). Kadangi šių nuostatų formuluotės yra ganėtinai abstrakčios, jos daugumoje valstybių buvo traktuojamos kaip nebūtinės perkelti į nacionalinę teisę, tad jų įgyvendinimas yra pats neaiškiausias ir įvairiausias.<sup>142</sup>

Lietuvos antidiskriminaciniuose įstatymuose taip pat nėra jokių nuostatų apie dialogo su socialiniais partneriais ir nevyriausybinėmis organizacijomis skatinimą, informacijos sklaidos apie nacionalines antidiskriminacines priemones ir nuostatas užtikrinimą. Kaip

---

<sup>142</sup> *Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa: Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedstaaten.* Europäische Gemeinschaften, 2007, p. 72.

pranešama oficialioje Lietuvos 2007 metų ataskaitoje dėl direktyvų įgyvendinimo<sup>143</sup>, priimant svarbiausius antidiskriminacinius aktus ir priemones buvo ir yra plačiai diskutuojama ir aptarinėjama visuomenės informavimo priemonėse, įskaitant televiziją, radiją ir spaudą, taip pat visi šie teisės aktai yra talpinami internete. Kalbant apie dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis skatinimą, 2007 metų pranešime kalbama apie nevyriausybines tautinių mažumų organizacijas ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės dialogą su jomis Tautinių mažumų taryboje, kuri yra Tautinių mažumų ir išėivijos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės dalis, taip pat Neįgaliųjų reikalų tarybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei kitas pažeidžiamų visuomenės grupių interesus ginančias organizacijas (pavyzdžiui, Lietuvos Gėjų lyga), su kuriomis Lietuvos Respublikos Vyriausybė palaiko dialogą ir kartu sprendžia iškilusias problemas<sup>144</sup>. Dėl socialinio dialogo skatinimo Lietuva, deja, nelabai turi kuo pasidžiaugti, nes, kaip 2007 metų Lietuvos ataskaitoje teigė Lietuvos žmogaus teisių centro E.Žiobienė, nors Europos Komisija Lietuvai 2002 metais pateikus metinę ataskaitą ir pareiškė pastabą dėl poreikio imtis aktyvesnių socialinio dialogo skatinimo priemonių, nacionalinėje teisėje taip ir neatsirado konkrečių nuostatų, kalbančių apie socialinį dialogą ir jo skatinimo priemones<sup>145</sup>.

---

<sup>143</sup> *Report on measures to combat discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. Country report, Lithuania, 2007, p. 48.* [žiūrėta 2009 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/legnet\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm).

<sup>144</sup> *Ibid.*, p. 49.

<sup>145</sup> *Ibid.*

## IŠVADOS

1. Analizuojant Lietuvos įstatymų leidėjo veiksmus, kuriais siekiama į nacionalinę teisę perkelti Europos Sąjungos Lygybės direktyvų, priimtų siekiant kovoti su visų rūšių ir formų diskriminacija, reikalavimus, reikia pastebėti, kad nacionalinės antidiskriminacinės nuostatos, atsižvelgiant į besikeičiančius visuomeninius santykius, gausėjančią Europos Teisingumo Teismo jurisprudenciją, besiformuojančią nacionalinių teismų praktiką diskriminacijos bylose, Europos Sąjungos institucijų rengiamas apžvalgas bei ataskaitas ir kitus reikšmingus dokumentus, yra nuolat tobulinamos. Vertinant dabartinę Lietuvos teisinę bazę, reglamentuojančią asmenų lygiateisiškumo principo įgyvendinimą darbo teisėje, konstatuotina, kad dauguma Europos Sąjungos direktyvų reikalavimų į nacionalinę teisę perkelti tinkamai, tačiau vis dėlto nebuvo išvengta įstatymo leidėjo darbo trūkumų, dažniausiai dėl netobulos teisinės technikos, pažodinio nuostatų perkėlimo neatsižvelgiant į anksčiau buvusį nacionalinį teisinį reguliavimą bei susiklosčiusią praktiką, dėl ko atsirado nemažai teisės spragų ir teisės normų kolizijų, kurias būtina spręsti taikant įstatymo ar teisės analogiją, specialias kolizijų sprendimo taisykles arba remiantis teismo suformuluotomis taisyklėmis.
2. Dabartinis Lietuvos teisinis reglamentavimas asmenims, galimai nukentėjusiems nuo diskriminacijos darbe dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, suteikia galimybes apginti pažeistas teises administracine arba civiline tvarka. Kalbant apie teisių gynimą administracine tvarka Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje ar kitose institucijose, darytina išvada, kad dabartinis reglamentavimas Lietuvoje nėra visiškai aiškus ir nevisiškai užtikrina asmenims teisę pasinaudoti asmenų lygiateisiškumo principo teikiama apsauga. Tokia išvada darytina labiausiai atsižvelgiant į tai, kad (i) kreipimasis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą Lietuvoje šiuo metu yra dažniausiai pasirenkamas teisių gynimo būdas, tačiau (ii) asmuo, kreipęsis į šią instituciją, negali išsireikalauti atlyginti diskriminaciniais veiksmais padarytą žalą, kadangi Lygių galimybių kontrolierius neturi įgaliojimų teisės pažeidėjams skirti sankcijų, kurios nukentėjusiems asmenims turėtų kompensacinį poveikį; dėl žalos atlyginimo priteisimo gali nuspręsti tik teismas.
3. Kalbant apie civilinį pažeistų teisių gynimo būdą, pažymėtina, kad dabartinis Lietuvos teisinis reglamentavimas daugumai ginčų dėl lygių galimybių pažeidimo

darbe nustato privalomą nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarką, tačiau manytina, kad privalomas šių ginčų priskyrimas darbo ginčų komisijai nėra tikslingas ir efektyvus ir kad neužtikrina veiksmingo asmens teisių gynbos mechanizmo. Ši nuomonė grindžiama tuo, kad darbuotojui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos, dėl darbo ginčų nekompetencijos ir ginčo šalių interesų nesuderinamumo gali atsirasti realių kliūčių išsireikalauti žalos (turtinės ir neturtinės) dėl darbdavio diskriminacinių veiksmų atlyginimą, taip pat tuo, kad darbuotojų teisių gynimas darbo ginčų komisijoje negarantuoja efektyvios asmens teisių apsaugos ir veiksmingo gynbos mechanizmo demokratinėje valstybėje, kadangi šiame procese, skirtingai nei procese teisme, teisės normomis beveik nesivadovaujama, o šiame procese kompromiso būdu pasiektas socialinis teisingumas vargu ar atstoja teisingumą, kurį vykdo nacionaliniai teismai.

4. Paminėtini labai svarbūs Europos Sąjungos reikalavimai dėl asociacijų ir kitų juridinių asmenų teisės dalyvauti ginant nuo diskriminacijos nukentėjusių asmenų pažeistas teises. Pažymėtina, kad Lietuvos teisinis reglamentavimas šiuo klausimu yra ganėtinais kontroversiškas dėl kelių svarbiausių priežasčių: (i) nacionalinėje teisėje asociacijoms ir kitiems juridiniams asmenims yra suteikiama atstovavimo teisė administraciniame ir teisminiame procese, tuo tarpu kai Europos Sąjunga kalba apie dalyvavimo teisę, o dėl to, kad šios sąvokos yra visiškai skirtingos ir garantuoja nevienodą teisių apimtį procese, teisės moksle abejonių nekyla, (ii) procesine prasme jų veiksmingam funkcionavimui yra sudaryti teisiniai barjerai, kadangi CPK nėra įtvirtinta minimų subjektų teisė ir galimybė atstovauti nukentėjusiems asmenims diskriminacijos bylose.
5. Pažymėtina, kad dėl nuostatų, skirtų dar labiau susitiprinti asmenų lygiateisiškumo principo veikimą ir įgyvendinimą darbo teisėje (dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų nustatymo nacionalinėje teisėje, lygybę užtikrinančių institucijų steigimo, informacijos sklaidos, socialinio dialogo ir bendradarbiavimo su nevyriausybinėmis organizacijomis skatinimo) perkėlimo į nacionalinę teisę kyla daugiausiai neaiškumų. Didžiausias šių nuostatų perkėlimo trūkumas, manytina, yra tai, kad Lietuvoje kone vienintelė sankcija už lygių galimybių pažeidimus yra administracinė nuobauda darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims, kas nevisiškai atitinka Bendrijų antidiskriminacinę politiką ir nepasiekia Bendrijų Lygybės direktyvomis nustatytų tikslų būtent dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų už lygių galimybių pažeidimus.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

*Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:*

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1
7. Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969.
8. Lietuvos Respublikos Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1995, Nr. 89-1985.
9. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1998, Nr. 122-3100.
10. Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymo (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308.
11. Lietuvos Respublikos Administracinių ginčų komisijų įstatymo (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-310.
12. Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945.
13. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
14. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
15. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
16. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

17. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.
18. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 76-2998.
19. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. IX-1827 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pavadinimo pakeitimo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 111-4930.
20. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), 22 straipsnis. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 14 d.] Prieiga per internetą <<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>>.
21. *Diskrimineringslag*, angl. *Discrimination Act*, SFS 2008:567, 6 skyriaus 3 straipsnis. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 14 d.] Prieiga per internetą <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/3926/a/118187>>.

*Tarptautiniai teisės norminiai aktai:*

22. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
23. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

*Europos Sąjungos teisės aktai:*

24. 1997 m. spalio 2 d. sutartis dėl Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos sutarčių pakeitimo (Amsterdamo sutartis). OL C 340, 1997 11 10, p. 1.
25. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. OL L 45, 1975 02 19, p. 19.
26. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 39, 1976 02 14, p. 40.



27. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą. OL L 348, 1992 11 28, p. 1.
28. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų. OL L 145, 1996 06 19, p. 4.
29. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. OL L 14, 1998 01 20, p. 6.
30. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. OL L 180, 2000 07 19, p.22.
31. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL L 303, 2000 12 02, p. 16.
32. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB. OL L 269, 2002 10 05, p. 15.
33. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. OL L 204, 2006 07 26, p. 23.

*Specialioji literatūra:*

34. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. ISBN 9955-557-40-0.
35. DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. ISBN 978-9955-30-043-4.
36. KRIŽINAUSKAS, J.; SMAGURAUSKAS, S. *Vokiečių – lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2003, p. 306, 1034. ISBN 5-420-01478-5.
37. LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9955-616-12-1.
38. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, V.; DAVULIS, T. *et. al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, II tomas. Vilnius: Justitia, 2004. ISBN 9986-567-87-4.
39. PIESARSKAS, B. *Didysis anglų-lietuvių kalbų žodynas*. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Alma litera, 2002. ISBN 9986-02-900-7.
40. ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9986-567-94-7.

41. VALANČIUS, V.; NEKROŠIUS, V.; MIKELĖNAS, V. *et.al. Civilinio proceso kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2004. ISBN 9955-616-05-9.
42. ŽALIMAS, D.; ŽALTAUSKAITĖ-ŽALIMIENĖ, S.; PETRAUSKAS, Z. *et. al. Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001. ISBN 9986-567-67-X.
43. ABRAMAVIČIUS A. Kai kurie teoriniai ir praktiniai konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo aspektai. *Teisė*, 2004, Nr. 50.
44. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 40.
45. GRIGOLOVIČIENĖ, D.; MALIŠAUSKAITĖ, L.; VENGALĖ, L. *Lygios galimybės visiems*. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2007.
46. SCHREIER, M. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und kanadische Human Rights-Gesetzgebung im Arbeitsverhältnis – Eine rechtsvergleichende Untersuchung zum Umfang des Diskriminierungsschutzes am Beispiel von British Columbia. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, 2007, Heft 4, 21.

*Teismų praktika:*

47. Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje 14/83 *von Colson und Kaman*.
48. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje 222/84 *Johnston*.
49. Europos Teisingumo Teismo 1988 m. birželio 30 d. sprendimas byloje 318/86 *Komisija v. Prancūzija*.
50. Europos Teisingumo Teismo 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas byloje C-271/91 *Marshall*.
51. Europos Teisingumo Teismo 1997 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje C-180/95 *Draehmpaehl*.
52. Europos Teisingumo Teismo 1999 m. spalio 26 d. sprendimas byloje C-273/97 *Sirdar*.
53. Europos Teisingumo Teismo 2000 m. sausio 11 d. sprendimas byloje C-285/98 *Kreil*.
54. Europos Teisingumo Teismo 2002 m. liepos 25 d. sprendimas byloje C-50/00 P *Unión de Pequeños Agricultores*.

55. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje C-144/04 *Mangold*.
56. Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas byloje C-54/07 *Feryn*.
57. Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C-303/06 *Coleman*.
58. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.
59. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos Valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-228.
60. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugpjūčio 30 d. nutarimo Nr. 1164 "Dėl dalies Žemės ūkio ministerijos įmonių paskolų kapitalizavimo" atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Biudžetinės sandaros įstatymo 13 straipsniui, Lietuvos Respublikos Žemės ūkio ekonominių santykių valstybinio reguliavimo įstatymo 9 straipsniui ir Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnio pirmajai daliai. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-537.
61. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Komercinių bankų įstatymo 37 straipsnio pirmosios dalies 7 punkto, 39 straipsnio, 40 straipsnio pirmosios bei antrosios dalių, 45 straipsnio ir 46 straipsnio antrosios bei trečiosios dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-915
62. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.
63. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalies ir 4 straipsnio 1 dalies

- 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2000, Nr. 54-1587.
64. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. liepos 2 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 48 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2002, Nr. 69-2832.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A.K. v AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006.
66. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>525</sup>-825-08.
67. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. *J. Marcinkevič v. UAB „Disona“*, Nr. 2A-1020-464/2008.
68. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas c. b. *J. Marcinkevič v. Disona*, Nr. 2-1189-545/2008.

*Šaltiniai internete ir kita:*

69. 2007 m. gruodžio 6 d. Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymo projektas, Nr. XP-2384(2). Pateikė Lietuvos Respublikos Vyriausybė. [žiūrėta: 2009 m. kovo 14 d.] Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=310375](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=310375)>.
70. 2009 m. kovo 5 d. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 56 straipsnio papildymo įstatymo projektas Nr. XIP-392. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 9 d.] Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=338506&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=338506&p_query=&p_tr2=)>.
71. 2009 m. kovo 5 d. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 56 straipsnio papildymo įstatymo projekto Nr. XIP-392. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 9 d.] Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=338508](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=338508)>.
72. KŪRIS E. Konstitucinių principų plėtojimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Konferencijos medžiaga. [žiūrėta: 2009 m. kovo 7 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/01.pdf>>.
73. *Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje*: mokslo studija. Vilnius: Regioninės pilietinės edukacijos centras, 2007. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 14 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/?pageid=10&id=66>>.

74. Lietuvių kalbos žodynas. [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.
75. Europos teisės departamento informacija apie 2008 m. liepos 17 d. Europos Bendrijų Teisingumo Teisme priimtą sprendimą byloje C-303/06. [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etd.lt/index.php?-2130528313>>.
76. *Valstybinės darbo inspekcijos atsakaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais*. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.
77. *Compensation for Disability Discrimination*. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 28 d.] Prieiga per internetą: <[http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/the\\_law/legalcommentary/compensation\\_for\\_disability\\_di.html](http://83.137.212.42/sitearchive/DRC/the_law/legalcommentary/compensation_for_disability_di.html)>.
78. *Diskriminierung von Frauen. Mehr Schadensersatz wäre ein gutes Signal*. 2008. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 25 d.] Prieiga per internetą: <<http://berufundchance.fazjob.net/s/Rub8EC3C0841F934F3ABA0703761B67E9F/A/Doc~E6DB53933284141DC86A4524EF45E6A08~ATpl~Ecommon~Scontent.html>>.
79. *Employment tribunal statistics: headlines*. 2009. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://etclaims.co.uk/tag/compensation/>>.
80. *Report on measures to combat discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*. Country report, Lithuania, 2007. [žiūrėta 2009 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/legnet\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm)>.
81. *Urteile und Verfahren zum Schadensersatz*. [žiūrėta: 2009 m. balandžio 25 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.dgadr.org/024cc19be10f5b401/024cc19be10ff9d03/index.html>>.
82. *Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa: Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedstaaten*. Europäische Gemeinschaften, 2007.
83. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2008 metų ataskaita*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2008.

## SANTRAUKA

Asmenų lygiateisiškumas yra viena kertinių teisinių vertybių demokratinėje valstybėje. Tai yra principas, svarbus kiekvienai teisės šakai tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos ir tarptautiniu lygmeniu. Magistro darbe analizuojama asmenų lygiateisiškumo principo darbo teisėje samprata ir turinys Europos Sąjungos teisės ir Lietuvos nacionalinės teisės kontekste, Europos Sąjungos direktyvų, skirtų kovai su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos, reikalavimų valstybėms narėms perkėlimas į nacionalinę teisę. Per išsamią nacionalinio ir Europos Sąjungos teisinio reglamentavimo, teisės doktrinos ir teismų praktikos dėl asmenų lygiateisiškumo principo įgyvendinimo darbo teisėje analizę identifikuoti ir ištyrinėti pagrindiniai Europos Sąjungos direktyvų nuostatų perkėlimo į nacionalinę teisę trūkumai ir, svarbiausia, praktinio principo įgyvendinimo konkrečiai Lietuvos darbo teisėje probleminiai aspektai.

Magistro darbe išsamiai analizuojamas individualių asmenų, kuris buvo diskriminuojamas darbe, teisių gynimo procesas (darbuotojų teisių apsauga institucine prasme, įrodinėjimo taisyklių diskriminacijos bylose specifika, vertinama, kaip asmenys realiai gali pasinaudoti teise į žalos atlyginimą), identifikuojamos kliūtys, trukdančios nukentėjusiems nuo diskriminacijos asmenims pasinaudoti teise į pažeistų teisių gynybą.

Asmenų lygiateisiškumo principo pasireiškimas ir įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje yra nagrinėjamas kompleksiškai apžvelgiant esamą Europos Sąjungos ir nacionalinį reglamentavimą, teismų praktiką, doktriną, įvairius kitus dokumentus ir numatomus Lietuvos Respublikos teisės aktų pakeitimus.

## ZUSAMMENFASSUNG

Diskriminierungsbekämpfung wird seit langer Zeit als ein Kernziel der Demokratie verstanden. Die Grundsätze der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots sind ein Fundament der Grundrechte und grundlegenden Werte, auf denen das heutige nationale, europäische und internationale Recht beruht. In dieser Masterarbeit wird das Gleichbehandlungsgrundsatz auf die europäische und nationale Ebene analysiert. Man wird auch die Umsetzung ins nationale Recht von den europäischen Richtlinien, die einen Zweck haben, den Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Ausrichtung im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten zu schaffen, bewertet.

In der Masterarbeit wird weitgehend analysiert, wie effektiv die Opfer von Diskriminierungen seine Rechte verteidigen können, welche Maßnahmen für sie im nationalen Arbeitsrecht versichert werden (die Möglichkeit der Verbände oder andere juristische Personen, bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht oder Verwaltungsverfahren zu beteiligen, die Regeln für die Beweislastverteilung und die wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen).

Man wird weitgehend europäische und nationale Rechtsvorschriften, Rechtsprechung der Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften, der nationalen Gerichte und die rechtswissenschaftliche Doktrin analysiert.