

VILNIAUS UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS KATEDRA

Evelinos Jasaitės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

DISKRIMINACIJA DĖL AMŽIAUS DARBO TEISĖJE

Darbo vadovas: doc. dr. Tomas Davulis
Recenzentas: as. Jurgita Judickienė

Vilnius 2008

TURINYS

ĮVADAS	3 psl.
1. Lygybės ir nediskriminavimo principai	6 psl.
2. Diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje bendrosios nuostatos	9 psl.
2.1. Diskriminacijos samprata ir teisinis apibrėžimas	9 psl.
2.2. Diskriminacijos formos	12 psl.
2.3. Išimtys iš diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje	18 psl.
3. Amžius, kaip draudžiamos diskriminacijos pagrindas darbo santykiuose	23 psl.
3.1. Darninis teisnumas ir veiksnumas	23 psl.
3.2. Įdarbinimas ir sutarčių sudarymas	25 psl.
3.3. Darbo užmokestis	35 psl.
3.4. Darbo santykių pasibaigimas	39 psl.
4. Institucinė asmens apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje	45 psl.
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	54 psl.
SANTRAUKA	56 psl.
SUMMARY	57 psl.
LITERATŪROS SĄRAŠAS	58 psl.

IŽANGA

Dabartinė žmogaus teisių sistema atspindi per kelis šimtmečius susiformavusias filosofines ir teisine idėjas, skelbiančias, kad visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs. Tarptautinėje erdvėje seniai susitariama, kad nepaisant įgimtų ir įgytų skirtumų, visiems žmonėms būtina sudaryti vienodas galimybes realizuoti savo gebėjimus bei poreikius, užtikrinant, kad nebūtų pažeidžiamos asmenų teisės dėl lyties, rasės, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios, religinių įsitikinimų ir kitų pagrindų. Vienas svarbiausių kiekvienos šiuolaikinės modernios visuomenės tikslų, užtikrinančių jos pažangią ir efektyvią socialinę, kultūrinę bei ekonominę evoliuciją, yra garantuoti visų visuomenės narių lygiateisiškumą, paremtą antidiskriminacinės politikos įgyvendinimu.

Taip yra ir Lietuvoje. Per pastaruosius dešimtmečius mūsų valstybėje įvyko reikšmingų politinių, socialinių bei ekonominių pokyčių. Ypatingas dėmesys dabar skiriamas Lietuvos, 2004 gegužės 1d. tapusios Europos Sąjungos nare, demokratijos bei ekonomikos vystymuisi. Valstybė ryžtingai pasirinko demokratijos vertybes, įsipareigojo gerbti tarptautinius žmogaus teisių standartus. „Didžiausias iššūkis – įgyvendinti teisinius įsipareigojimus ir pasiekti, kad kiekvienas žmogus gerbtų kitų teises, visuomenės įvairovę ir tiksliai suvoktų savąsias.“¹ Tarptautinių teisės aktų ratifikavimas bei įsipareigojimų prisiėmimas skatina plėtoti demokratinį požiūrį į atskiras visuomenės grupes. Didelis dėmesys skiriamas ir darbo teisės subjektų lygybei.

Lietuvai ratifikavus tarptautinius dokumentus - (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, 1996m. Europos Socialinę Chartiją (pataisyta), bei atsižvelgiant į tarptautinių teisės aktų rekomendacijas, tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintas nuostatas dėl darbo subjektų lygybės, Lietuva turėjo keisti požiūrį į darbuotojų diskriminacijos problemas.

Pastaruoju metu, plintant demokratinėms, lygių galimybių ir žmogaus teisių idėjoms, imta labiau nagrinėti diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje problemas, darbuotojų lygių teisių realų įgyvendinimą. Todėl, norint nustatyti, ar šios idėjos tinkamai reglamentuotos, ar tinkamai ir efektyviai veikia, pirmiausiai reikia apžvelgti ir išanalizuoti teisės normas, kurios reguliuoja šiuos santykius ir nustatyti institucijų, ginančių nuo diskriminacijos, funkcijas bei jų įgyvendinimą.

Su diskriminavimu dėl amžiaus gali susidurti kiekvienas žmogus, nepriklausomai nuo jo amžiaus: „diskriminacija dėl amžiaus gali sumažinti tam tikrų kategorijų žmonių (jaunų ir pagyvenusių žmonių) užimtumo galimybes; diskriminacija dėl amžiaus gali

¹Dobryninas, A. ir kt. Žmogaus teisės Lietuvoje : padėties įvertinimas. Vilnius, 2002, p.6

riboti darbuotojų profesinių gebėjimų, darbo potencialo ir patirties visapusišką atsiskleidimą ir įvertinimą; diskriminavimas dėl amžiaus gali turėti neigiamas pasekmes žmogaus savigarbai, motyvacijai veikti, pajamoms, sveikatai, socialiniam statusui, ir galiausiai prisidėti prie žmogaus nustūmimo į socialinę atskirtį.²

Darbo tema pasirinkta atsižvelgiant į socialinius pokyčius, taip pat į šią sritį reglamentuojančius teisės aktus. Temos aktualumą įrodo tai, kad teisės literatūroje dar labai mažai analizuojama diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje problema. Pastebima, kad dauguma autorių darbuose aptaria diskriminaciją darbo teisėje dėl lyties, todėl darbe aptariama iki šiol mažai paliesta problema – diskriminacija dėl amžiaus darbo teisėje.

Šio darbo objektas yra teisiniai darbo santykiai ir teisės normos, reguliuojančios diskriminacijos dėl amžiaus draudimą šiuose santykiuose.

Darbo tikslas yra ištirti diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje draudimo teisinį reguliavimą ir jo efektyvumą, nagrinėjant Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktus, įtvirtinančius lygybės ir nediskriminavimo principus.

Darbo uždaviniai yra:

- išanalizuoti lygybės ir nediskriminavimo principų esmę, ištakas ir šių principų įtvirtinimą teisės normose;
- išnagrinėti diskriminacijos sampratą bei pasireiškimo formas kartu aptariant jos išimtis darbo teisėje;
- apibendrinti kylančias problemas praktikoje, susijusias su diskriminavimo dėl amžiaus draudimo principo įgyvendinimu;
- apžvelgti institucijų, nagrinėjančių nukentėjusiųjų dėl neigiamo elgesio, skundus ir funkcijas.

Darbe naudoti **metodai** :

Sisteminės analizės metodas panaudotas nustatant teisės aktų, reglamentuojančių diskriminacijos dėl amžiaus draudimą, sistemą, nagrinėjant institucijų ir kitų organizacijų veiklą, taip pat nustatant įstatymų bei kitų teisės aktų tarpusavio ryšį.

Lyginamasis – naudotas lyginant Lietuvos Respublikos teisės aktus, reglamentuojančius diskriminacijos dėl amžiaus draudimą darbo teisėje su Europos Sąjungos valstybių reglamentavimu, taip pat lyginant dabar galiojančius teisės aktus su anksčiau galiojusiais.

Teleologinis metodas pasitelktas aiškinant tam tikrų teisės normų turinį

² Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studijos santrauka. Vilnius: regioninis pilietinės edukacijos centras, 2007[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.].Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/tyrimo_santrauka.doc >.

Apibendrinimo metodas panaudotas sisteminant surinktą medžiagą, apibendrinant kylančias problemas, formuluojant išvadas.

Magistro darbas struktūriškai susideda iš keturių pagrindinių dalių: pirmojoje aptariami lygybės ir nediskriminavimo principai, jų įtvirtinimas tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose. Antrojoje dalyje analizuojamos diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje bendrosios nuostatos – diskriminacijos samprata, formos, požymiai, išimtys iš diskriminacijos dėl amžiaus. Trečioji dalis skirta aptarti diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje pasireiškimo praktikoje aspektus, o ketvirtojoje – institucijų, nagrinėjančių nukentėjusiųjų dėl neigiamo elgesio, skundus, funkcijas.

Siekiant išsamiai išanalizuoti temą, magistro darbe buvo remtasi Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimais (toliau – Konstitucinis Teismas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau - Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymų ir kitais Lietuvos teisės aktais, Europos Sąjungos teisės aktais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Europos Bendrijų Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) praktika, Lygių galimybių kontrolieriaus metinėmis ataskaitomis, mokslininkų straipsniais ir kita medžiaga.

1. LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPAI

Žmogus, gyvendamas socialinėje aplinkoje, apsuptas kitų žmonių, nuolat dalyvauja teisiniuose santykiuose, todėl įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis laisvėmis, jis privalo gerbti ir kitų žmonių teises, laisves, laikytis įstatymų.

Lygybės principas yra pamatinis šiuolaikinės demokratinės valstybės ir jos teisės principas, kuris grindžiamas lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse. „Lygybė – tai lygus asmenų traktavimas, <...> vienodas užmokestis už vienodą darbą, lygios galimybės darbe, moterų ir vyrų lygybė, mokslo galimybių lygybė, <...> lygios galimybės vystytis, dalyvauti.“³ Šiam principui jau senovės filosofai skyrė daug dėmesio.

Aristotelis vieną iš pilietybės bruožų nurodė lygių žmonių santykius. Jis manė, kad lygybę galima pasiekti tikrai nedidelėje ir rinktinėje piliečių grupėje. Stoikai, skirtingai nei Aristotelis, lygiais laikė visus, nepriklausomai ar jis graikas, ar barbaras, kilmingas ar paprastas, vergas ar laisvasis. Vienintelis esminis skirtumas tarp žmonių yra skirtumas tarp išmintingo ir kvailo. Ciceronas teigė, kad žmonės yra pavaldūs vienai teisei ir dėl to yra bendrapiliečiai, kurie iš dalies turi būti lygūs. Taigi jau senovės laikais buvo sukurti lygybės principo atsiradimo ir jo turinio susiformavimo pagrindai, kurie vėliau buvo plėtojami ir įtvirtinti įvairiuose tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose.

Šiuo metu tarptautiniu lygmeniu šis principas yra įtvirtintas Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių, ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje.

Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje⁴, skelbiama, kad žmonės gimsta laisvi ir lygūs, turintys teisę į lygią apsaugą nuo visokios diskriminacijos; Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas⁵ įpareigoja valstybes, pakto šalis, įstatymais drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos; Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija⁶ 14 straipsnyje taip pat numato diskriminacijos draudimą: naudojamas šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties ar kitokio statuso.

³ Vidrinskaitė, S. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. Jurisprudencija, 2004, t.56 (48), p. 107.

⁴ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose taip pat įtvirtintas asmenų lygybės principas. Lietuvos Respublikos pagrindinio teisės akto – Konstitucijos⁷ 29 straipsnis „įstatymui visi asmenys lygūs“ reikalauja, kad šalies teisėje būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui lygiai su kitais, be jokių išimčių. Konstitucinis Teismas⁸, aiškindamas šią nuostatą, yra pasakęs, kad visų asmenų lygybės įstatymui principas – demokratinės visuomenės pagrindas. Toks pagrindinio visuomenės sutvarkymo principo įtvirtinimas aukščiausią teisinę galią turinčiame teisės akte parodo valstybės nuostatą, kad diskriminaciniai veiksmai yra neteisėti, netoleruoti, pažeidžiantys žmogaus teises ir todėl jie yra draudžiami įstatymų.

Kaip matyti iš tarptautinių ir Lietuvos teisės aktų, „<...>lygybės principas suprantamas plačiau, t.y. kaip draudimas diskriminuoti“⁹ žmogų teisės aktuose numatytais pagrindais.

Lygybės ir nediskriminavimo principų įtvirtinimas turi didelę reikšmę apsaugant socialiai ar kitais požiūriais labiau pažeidžiamas visuomenės grupes. Ypač tai svarbu kalbant apie darbo teisinius santykius, kur ekonomiškai silpnesnės pusės teisių gynimas yra ypatingai aktualus. Norėdamos visapusiškai garantuoti asmens, darbo teisinių santykių dalyvio gerovę, rinkos ekonomikos sąlygomis, valstybės privalo kontroliuoti šią teisinių santykių sritį, nustatydamas tam tikrus principus ir metodus privalomus tiek valstybinėje, tiek privačioje darbo santykių sferoje. Siekiant šio tikslo, įtvirtinami lygybės ir nediskriminavimo principai darbo teisinius santykius reguliuojančiuose tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose.

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija skelbia, kad kiekvienas žmogus turi teisę į darbą, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir į apsaugą nuo nedarbo, be jokios diskriminacijos, turi teisę į lygų apmokėjimą už lygiavertį darbą. Tokie pat principai nustatyti ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB¹⁰ (toliau – Direktyva 2000/78/EB), kur numatyti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendrieji pagrindai.

Šie principai įtvirtinti ir Lietuvos teisės aktuose.

Konstitucija skelbia teisę į darbą, kurios turinį sudaro žmogaus galimybės laisvai pasirinkti darbą, teisė turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisė gauti teisingą apmokėjimą.

⁷ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁸ Konstitucinio Teismo nutarimas 1996 m. balandžio 18 d. Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-915.

⁹ Mačernytė–Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003 Nr. 2 (40), p. 43.

¹⁰ OL 2000, Nr. L 303.

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas yra suprantamas kaip draudimas diskriminuoti atsižvelgiant į darbo teisės subjektų lytį, seksualinę orientaciją, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę ir socialinę padėtį, tikėjimą, santuokinę ir šeimyninę padėtį, amžių, įsitikinimus ar pažiūras, priklausomybę politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybes nesusijusias su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbo kodekse pateikta bendra nuostata nurodanti, kad lygybės principas taikomas reglamentuojantiems darbo santykiams.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu¹¹ taip pat kaip ir Darbo kodeksu siekiama užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės darbo ir kitose srityse.

Taigi lygybės ir nediskriminavimo principai yra vieni iš svarbiausių šiuolaikinės valstybės ir jos teisės principai, kurie užtikrina asmenų visuotinę teisę į apsaugą nuo diskriminacijos. Jų įtvirtinimas darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose ypač reikalingas siekiant apsaugoti silpnesnių teisinių santykių dalyvių teises ir teisėtus interesus.

¹¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

2. DISKRIMINACIJOS DĖL AMŽIAUS BENDROSIOS NUOSTATOS

2.1. Diskriminacijos samprata ir teisinis apibrėžimas

Žodis diskriminacija kilęs iš lotynų kalbos, lot. *discriminatio* – (at)skyrimas. Tarptautinių žodžių žodyne¹² diskriminacija – tai teisių sumažinimas arba atėmimas tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių.

Diskriminavimas darbo teisėje pasireiškia žmogaus teisių atėmimu ar apribojimu, kai žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, gauti norimą atlyginimą ir kitas objektyvias galimybes. Dėl diskriminacijos žmogus netenka teisės aktuose įtvirtintų ir garantuojamų teisių ar galimybių tas teises realizuoti. Todėl svarbu nustatyti, kokiais atvejais (kokiose srityse) pasireiškia diskriminacija dėl amžiaus darbo teisėje ir aptarti diskriminacijos sąvokos aspektus.

Diskriminacija dėl amžiaus - tai palyginti naujas įstatymų leidėjo sureguliuotas diskriminacijos pagrindas. Diskriminacijos draudimo reglamentavimo svarba šiuo pagrindu išryškėjo dėl pastaruoju metu nustatytų demografinių kitimų.

Demografiniai tyrimai rodo nuolatinę planetos gyventojų senėjimo tendenciją, kas turi didelės įtakos ne tik darbo teisinių santykių vystimuisi, bet ir kitiems procesams. Europos valstybėse 65 metų ir vyresni gyventojai sudarė: 1992 m. – 14,3 procentų, 1997 m. – 15,2 procentų, 2003 m. 16,3 procentų.¹³ Europos komisija¹⁴ nustatė, kad iki 2015 metų 20 – 29 metų amžiaus asmenų sumažės 20proc., o 50 – 64 metų padidės 25proc.

Konkrečiai Lietuvoje pagyvenusių žmonių taip pat nuolat daugėja. 2003 metų pradžioje Lietuvoje gyveno 693 tūkstančiai 60 metų ir vyresnių asmenų, 1990 metais šio amžiaus asmenų buvo 100 tūkstančių mažiau, jie sudarė 16 procentų visų gyventojų.

Gyventojų senėjimą iš esmės lemia gimstamumo mažėjimas ir vidutinės gyvenimo trukmės ilgėjimas. Ilgėjant gyventojų amžiui, jų užimtumas sparčiai mažėja: „2003 m. 60 – 64 metų amžiaus gyventojų užimtumas buvo 27,8 procentų, 65 metų ir vyresniųjų – tik 5 procentai.“¹⁵

¹² Tarptautinių žodžių žodynas. Vyriausioji enciklopedijų redakcija. Vilnius, 1985, p. 115.

¹³ Lietuvos statistikos metraštis. Vilnius, 2004, p.637.

¹⁴ Helen J. Desmond. Older and Greyer – Third Age Workers and the Labour Market. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 16 Issue 3, 2000, p. 238.

¹⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 95(1) – 3501.

Dėl šių visuomenės pokyčių, gali pasikeisti ir darbo teisinių santykių reglamentavimo principai, turi būti atkreipiamas dėmesys į vyresnių asmenų užimtumo problemas, kartu ir stiprinama antidiskriminavimo politika. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad diskriminaciją darbo vietoje gali patirti ne tik vyresnio amžiaus žmonės, bet ir jauni asmenys.

Reikia atsižvelgti, kaip teisės aktai įtvirtina diskriminaciją dėl amžiaus darbo teisėje, nustatant kokiose darbo srityse ji yra draudžiama.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“¹⁶, kurią 1994 metais Lietuva ratifikavo¹⁷, 1 straipsnio 1 dalyje yra aiškiai apibrėžiamas terminas „diskriminacija“, kuris taikomas darbo teisėje ir reiškia bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę; bet kokią kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama Tarptautinės darbo organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis. Nors ir šiame straipsnyje nėra nurodyto diskriminacinio pagrindo kaip amžius, tačiau konvencijos 5 straipsnio 2 punkte yra teigiama, kad valstybės narės, pasikonsultavusios su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis gali nustatyti amžių, kaip draudžiamą diskriminuoti pagrindą.

Pagal šią konvenciją diskriminacija draudžiama bet kuriose darbo srityse.

Europos Sąjungos teisėje taip pat daug dėmesio yra skiriama diskriminacijai dėl amžiaus. 1999 m. spalio 2 d. įsigaliojo Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus¹⁸, kuri praplėtė nediskriminavimo pagrindų sąrašą, įtraukiant diskriminaciją dėl amžiaus.

Įsigaliojus Amsterdamo sutarties redakcijai, 1999 m. lapkričio 25 d., „<...>Europos Komisija pateikė komunikatą dėl priemonių kovai su diskriminacija<...>“¹⁹. Vienas iš pasiūlymų buvo priimti direktyvą, užtikrinančią nediskriminavimą dėl amžiaus ir kitų

¹⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

¹⁷ Valstybės žinios, 1994, Nr.49.

¹⁸ OL, 1997, Nr. L 340.

¹⁹ Lygios galimybių ir ES nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 20.

pagrindų. 2000 metais buvo priimta Direktyva 2000/78/EB, kurios tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Ji svarbi tuo, kad buvo įtvirtinta diskriminacijos sąvoka, kuri yra suprantama kaip tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos pasireiškimas dėl amžiaus ir kitų priežasčių, pažeidžiantis „vienodo požiūrio principą“. Taip pat priekabiavimas ir nurodymas diskriminuoti yra priskiriami prie diskriminacijos.

Taip pat šios direktyvoje yra išskirti konkretūs atvejai (sritys), kada taikomas šis teisės aktas: įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą; galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnį profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį; įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą; narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.

Šiame teisės akte labai aiškiai, konkrečiai ir detalai nurodytos diskriminavimo draudimo sritys ir pagrindai. Direktyvos nuostatos suteikė „tvirtą pamatą“ „<...>pirmiesiems Europos Bendrijų teisės žingsniams įgyvendinant asmenų lygybės principą kovoje su diskriminacija <...>“²⁰ dėl amžiaus darbo teisėje. Nagrinėjant minėtą direktyvą Teisingumo Teismas byloje Mangold²¹ pareiškė, kad nediskriminavimo dėl amžiaus principą reikia suprasti kaip bendrąjį Bendrijos teisės principą.

Norint nustatyti, ar Lietuvos teisėje apibrėžiama diskriminacija dėl amžiaus darbo teisėje yra apžvelgiama su tuo susijusios nacionalinės teisės normos.

Konstitucijos 48 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, o kaip buvo minėta anksčiau, 29 straipsnyje nurodyta, kad įstatymui visi asmenys lygūs. Kadangi Konstitucija yra vientisas teisės aktas, 48 Konstitucijos straipsnį atsižvelgiant į įtvirtintą nuostatą, kad įstatymui visi asmenys lygūs, galima aiškinti, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į įstatymų nustatytas vienodas darbo sąlygas be jokios diskriminacijos dėl amžiaus, t.y. nevaržant jų teisių ir

²⁰ Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 12.

²¹ Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje C-144/04 (Mangold) // Slg. 2005 P. I-9981, para 75.

neteikiant tam tikrų privilegijų kitų asmenų atžvilgiu, <...> be objektyviai pateisinamų priežasčių <...>“²².

Konstitucijoje abstrakčiai įtvirtintas diskriminacijos draudimas darbo teisėje, kuri sukongretina Darbo kodeksas.

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodyta, kad darbo santykiams reglamentuoti yra taikoma darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų amžiaus ir kitų pagrindų. Vadovaujantis Darbo kodekso 1 straipsniu darbo santykiai yra suprantami, kaip „<...> įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai <...>“²³. Sistemingai nagrinėjant teises normas, darytina išvada, kad subjektų lygybė nepaisant amžiaus yra taikoma visiems santykiams, kurie atsiranda darbo procese.

Darbo kodeksas numato plačią diskriminacijos draudimo taikymo sritį, tuo tarpu Lygių galimybių įstatyme taikymo sritis yra žymiai siauresnė. Jame yra konkrečiai išvardintos sritys, kur draudžiama diskriminacija. Įstatymo 5 straipsnyje yra nurodyta darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes priimant į darbą, taikant vienodus atrankos kriterijus įsidarbinimo sąlygoms; sudarant darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti sudėtingesnio profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį; vertinant darbuotojus; atleidžiant iš darbo; mokant darbo užmokestį.

Taip pat Lygių galimybių įstatyme skirtingai nei Darbo kodekse yra pateikta diskriminacijos apibrėžimas, kuris suprantamas kaip tiesioginė, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ar tikėjimo pagrindu.

Sistemingai aiškinat teisės aktų normų turinį, diskriminacija dėl amžiaus darbo teisėje yra bet kokias lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantis arba panaikinantis išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas asmenims dėl amžiaus, galintiems pagal galiojančius teisės aktus tapti darbo teisinių santykių subjektu, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis.

2.2 Diskriminacijos formos

Tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose apibrėžiant diskriminacijos sąvoką yra išskiriama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija.

Šios diskriminacijos formos yra įtvirtintos 2000/78/EB direktyvoje, taip pat įgyvendinant šią direktyvą, nurodytos ir Lygių galimybių įstatyme.

²² Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 15-314.

²³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I, II dalys. Justitia. Vilnius. 2003, p. 15.

Pavyzdžiui, interviu su darbdaviu dėl galimybės eiti vadybininko pareigas dalyvauja vienodą išsimokslinimą, patirtį, žinias, kvalifikaciją turintys pretendentai, t.y. dvi moterys, vienai iš jų 30 metų, o kitai – 46 metai. Vadovas į darbą priima jaunesnę moterį, nes darbdaviui parankiau išmokyti jaunesnę darbuotoją, t.y. investuoti į jaunesnio darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, kadangi jis gali tikėtis, kad tokio amžiaus asmuo dirbs ilgiau nei vyresnio amžiaus asmuo. Šis atvejis yra **tiesioginės diskriminacijos** dėl amžiaus pavyzdys, kuris pagal 2000/78/EB Direktyvą suprantama, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei tokioje pačioje situacijoje vertinamas, buvo arba būtų vertinamas kitas asmuo, remiantis bet kuriuo iš pagrindų, kuriais diskriminuoti yra draudžiama.

Lygių galimybių įstatyme tiesioginės diskriminacijos sąvoka įtvirtinta 2 straipsnio 3 dalyje – tai elgesys su asmeniu, kai dėl **jo** amžiaus ir kitų pagrindų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymo numatytus atvejus.

Ši sąvoka savo prasme nevisiškai atitinka pateiktą tiesioginės diskriminacijos sąvoką Direktyvoje 2000/78/EB. Visų pirma, Lygių galimybių įstatyme yra nurodoma, kad tiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip elgesys su asmeniu, kai dėl **jo** (konkreto asmens, kuris patiria neigiamą elgesį savo atžvilgiu) amžiaus, ir kitų pagrindų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis. Sąvokoje naudojami žodžiai „dėl **jo** amžiaus“, parodo, kad įstatymų leidėjas nustato diskriminaciją tik dėl konkreto asmens realaus amžiaus, dėl kurio jis diskriminuojamas.

Pavyzdžiui, dažnai žmogaus amžius yra nustatomas pagal jo išvaizdą ir įmanoma situacija, kai darbdavys, nežinodamas tikro asmens, norinčio įsidarbinti, amžiaus, nepriima jo į darbą tik dėl to, kad mano, jog asmuo yra žymiai vyresnis ar žymiai jaunesnis, nors realiai taip nėra. Tokiu atveju, bandantis įsidarbinti asmuo yra diskriminuojamas ne dėl tikrojo savo amžiaus, o dėl darbdavio supratimo apie asmens amžių. Įvardis „**jo**“, aiškinant teisės aktą gramatiniu būdu, nukreipia į konkreto asmens fiziologinį amžių. Todėl, vadovaujantis minėtu pavyzdžiu dėl menamo asmens amžiaus galima daryti išvadą, kad jei darbdavys suklydo dėl darbuotojo amžiaus ir nepriėmė į darbą, jo neigiamas elgesys nebūtų traktuojamas kaip pažeidžiantis nediskriminacijos principą, nes asmuo į darbą nepriimtas ne dėl tikrojo savo amžiaus, o dėl darbdavio klaidingo įsitikinimo.

Siekiant panaikinti šią įstatymo spragą Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projekte²⁴ yra numatoma pateikti patikslintą tiesioginės diskriminacijos sąvoką, kuri bus apibrėžiama kaip elgesys su asmeniu, kai amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ar tikėjimo pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Taip bus tinkamai perkeltos Direktyvos 2000/78/EB nuostatos dėl tiesioginės diskriminacijos ir labiau apsaugotos darbo teisinių santykių subjekto (darbuotojo) teisės.

Netiesioginė diskriminacija yra tuomet, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrai kategorijai priklausantys asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys. Tokia diskriminacija draudžiama, nebent tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Tokia sąvoka yra pateikta Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalyje.

Lygių galimybių įstatyme netiesioginė diskriminacija yra apibrėžiama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

Tačiau būtina pabrėžti, jog tokios sąlygos, kriterijai ar taikoma praktika nėra diskriminacijos draudimo pažeidimas tais atvejais, kai tai objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Ši išimtis yra pateikta tik Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalyje, kuri nėra perkelta į Lietuvos teisės aktus. Toks įstatymo leidėjo požiūris yra ginčytinas, nes tiek tiesioginė, tiek netiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama. Pavyzdžiui, Dr. Ingrida Mačernytė – Panomariovienė²⁵ kaip vieną iš pateisinamų netiesioginės diskriminacijos atvejų pateikia Darbo kodekse 135 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta nuostatą, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją jau gauna, pirmenybės teisė likti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius jam nesuteikiama, nors jis ir turi didesnę kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. Todėl siūlytina įstatymų leidėjui Lygių galimybių įstatyme netiesioginės diskriminacijos apibrėžime nurodyti, kad diskriminacija nelaikomi tokie atvejai, kai yra pateisinami dėl objektyvių priežasčių.

²⁴Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projektas.

[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. balandžio 13 d.].Prieiga per internetą

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=317656&p_query=&p_tr2=>.

²⁵ Mačernytė–Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003 Nr. 2 (40), p. 46.

Direktyvoje 2000/78/EB ir Lygių galimybių įstatyme yra išskiriamas **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl amžiaus ir kitų pagrindų nepageidajamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Nebūtina, kad elgesys būtų sąmoningai tikslingai nukreiptas diskriminuoti – svarbu tokio elgesio buvimo faktas.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba priekabiavimą laiko kaip dar vieną diskriminacijos formą²⁶, tačiau priekabiavimas gali pasireikšti tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai. Pavyzdžiui, darbuotojas nuolat yra užgauliojamas dėl amžiaus, sakant, kad jis jau nebesugeba prisitaikyti prie aplinkos ir t.t., taip yra tiesiogiai priekabiaujama. Netiesioginės priekabiavimo pavyzdžiu galima pateikti atvejį, kada darbuotojui dėl amžiaus yra sukuriama priešiška, žeminanti aplinka. Todėl priekabiavimą reikia laikyti kaip vieną iš diskriminacijos pasireiškimo būdų, esant tam tikrom sąlygom.

Taigi priekabiavimo sąvokos įtvirtinimas teisės aktuose vertintinas kaip dar viena antidiskriminacinės politikos įgyvendinimo priemonė.

Šiuo atveju atkreiptinas dėmesys į tai, jog priekabiavimas dėl amžiaus - tai ne tik nepageidaujamas elgesys vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu, tačiau ir jauno amžiaus darbuotojų. Tokias išvadas patvirtino ir atliktas tyrimas „Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje“²⁷, kurio metu buvo užfiksuoti keli tokie atvejai vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu, tačiau buvo nustatyta, kad ir jauno amžiaus darbuotojams gali būti taikomi analogiški spaudimo išeiti iš darbo metodai.

Taip pat priekabiavimas gali būti „<...>išreikštas ne tik žodžiais, bet ir gestais, platinant ar rodant raštu išreikštą įžeidimą, atvaizdą“²⁸ ir pan.

Kaip matyti iš priekabiavimo sąvokos²⁹, konkrečiai nėra išskirti požymiai, kas tai yra bauginanti, žeminanti, įžeidžianti aplinka, nenustatyti kriterijai, kuriais vadovaujantis būtų pripažįstamas siekis asmenį būtent įžeisti dėl jo amžiaus.

²⁶Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba atliktame tyrime „Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje“ teigė, kad išskiriamos šios diskriminavimo dėl amžiaus formos: tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija; neigiama ir teigiama diskriminacija; priekabiavimas (apimant ir kraštutinę priekabiavimo formą – smurtą) ir persekiojimas / represijos.

²⁷ Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studijos santrauka. Vilnius: regioninis pilietinės edukacijos centras, 2007[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.].Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/tyrimo_santrauka.doc >.

²⁸ European Commission , Proposal for a Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Explanatory Memorandum, Commentary on the Articles, Chapter I. Brussels, 1999.

²⁹ Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Toks neapibrėžtumas iš vienos pusės apsunkena institucijų ir pareigūnų, nagrinėjančių asmenų skundus, bei pačio nukentėjusiojo galimybes tiksliai įvertinti, ar buvo įvykdytas priekabiavimas dėl amžiaus, ar ne. Tačiau iš kitos pusės, įžeidimas, siekis sukurti arba sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką - tai vertinamoji sąvoka, ir kiekvienu konkrečiu atveju tiriama dėl įstatymo pažeidimo, atsižvelgiant į nukentėjusio asmens patyrimus, jo išgyvenimus. Dėl tokio neapibrėžtumo gali kilti daug prieštaravimų dėl sąvokų aiškinimo, todėl didelę įtaką skundo patenkinimui ar nepatenkinimui turi ir skundą nagrinėjančių asmenų patirtis, teisinė sąmonė ir kita.

Priekabiavimas dėl amžiaus yra draudžiama veika, kadangi tokiais veiksmais sukeliama neigiamos pasekmės asmeniui, kurio atžvilgiu toks priekabiavimas yra nukreiptas. Priekabiavimas dėl amžiaus, ypač darbo vietoje, gali turėti itin neigiamų padarinių – dėl nuolatinio priekabiavimo vertingi darbuotojai gali išeiti iš darbo, gali nukentėti verslas, nukentėjusieji gali patirti asmeninę įtampą ir ekonominių sunkumų.

Nukentėję nuo priekabiavimo dėl amžiaus asmenys, savo pažeistas teises gali ginti tokiais būdais: kreiptis į darbo ginčų komisiją, į lygių galimybių kontrolierių, kreipiantis į teismą civilinio proceso tvarka.

Lygių galimybių įstatyme nėra nurodyta kaip asmeniui (darbuotojui), kuris patyrė neigiamas pasekmes dėl priekabiavimo dėl amžiaus, yra atlyginama priekabiavimu dėl amžiaus padaryta turtinė ir neturtinė žala. Tačiau šio įstatymo 11 straipsnyje nurodoma, kad tapęs priekabiavimo objektu, asmuo turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, kuris tiria skundus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24⁽¹⁾ straipsnyje numatyta, kad asmuo, patyręs priekabiavimą dėl asmens lyties, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka. Tokiu būdu užtikrinama teisė nukentėjusiam asmeniui kompensuoti priekabiavimu padarytą turtinę ar neturtinę žalą.

Tačiau, patyrus priekabiavimą dėl amžiaus reikia vadovautis Darbo kodekso 250 straipsniu, numatančiu darbo sutarčių šalių pareigą atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, kurios dydį kiekvienu atveju nustato teismas.

Lietuvos Aukščiausiame Teisme nebuvo nagrinėjamų bylų, kuriose būtų prašoma priteisti žalą, padarytą priekabiaujant prie darbuotojo dėl amžiaus. Todėl ieškinyje pagrindžiant žalos dydį ir kitas reikšmingas faktines aplinkybes, verta atsižvelgti į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką ir pateikiamus išaiškinimus dėl teisės taikymo garbės ir orumo, įžeidimų bylose.

Nors kalbant apie priekabiavimą dėl amžiaus darbo vietoje paprastai manoma, kad toks reiškinys paplitęs tik tarp darbo santykiais susijusių asmenų, tačiau atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad priekabiavimą dėl amžiaus darbuotojas gali patirti ne tik iš savo kolegos, bet ir kliento. Paprastai tokiais atvejais priekabiavimas traktuojamas kaip asmens įžeidimas, tačiau tiriant tokio pobūdžio skundus turėtų būti įvertintas ir tas faktas, kad klientas priekabiauja būtent prie atitinkamą darbą dirbančio asmens dėl jo amžiaus. Pvz. per jauna vaikų darželyje dirbanti auklėtoja, per „sena“ mokytoja.

Lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 6 punkte yra nurodyta, kad darbdavys privalo imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo. Taigi jis turi apsaugoti ne tik nuo kitų darbuotojų priekabiavimų, bet ir klientų. Nevykdant tokios pareigos, manytina, kad darbuotojas turi teisę apskųsti darbdavį Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, kuriai yra priskirta funkcija – prižiūrėti Lygių galimybių įstatymo vykdymą.³⁰

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Direktyvoje 2000/78/EB išskirtų tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos formų apibrėžimai yra netiksliai perkelti į Lietuvos teisę. Pagal Lygių galimybių įstatyme pateiktą tiesioginės diskriminacijos sąvoką, ši diskriminacijos forma nebus laikomi atvejais, kai darbdavys diskriminuos asmenį dėl menamo, o ne realaus amžiaus, todėl įstatymų leidėjas privalo tinkamai perkelti Direktyvos 2000/78/EB nuostatos, pagal kurias tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus yra suprantama ne tik kaip dėl faktinio, bet ir dėl konkrečiu atveju menamo amžiaus. Netiesioginės diskriminacijos Lygių galimybių įstatyme pateiktoje sąvokoje nėra nustatyta, kada tokia diskriminacija gali būti pateisinama, nors yra atvejų, kai ji yra pateisinama.

Priekabiavimas, esant tam tikrom sąlygoms, yra laikoma diskriminacija, tačiau tai nėra viena iš diskriminacijos formų.

Priekabiavimo sąvoka ir draudimas priekabiauti dėl amžiaus Lietuvos Respublikos teisės aktuose yra įtvirtinta, tačiau mažas skundų skaičius rodo, jog nuostatos, draudžiančios priekabiavimą dėl amžiaus nėra veiksmingos ir asmenys, patyrę tokius neigiamus veiksmus nėra linkę ginti savo pažeistas teises, nors įstatymai tokią galimybę numato.

³⁰ Žiūrėti Lygių galimybių įstatymo 12 straipsnį.

2.3 Išimty iš diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje

„Darbo santykių teisiniam reguliavimui yra būdingi principai: darbo sutarties šalių lygybė; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas <...>“³¹.

Tam tikrais atvejais, tai yra esant pakankamai motyvuotam ir pagrįstam pagrindui, atskiroms subjektų grupėms įstatymu galima nustatyti specialų teisinį statusą ar įtvirtinti tam tikrus teisinės padėties ypatumus. Teisės aktuose nustatyta tvarka sudaroma galimybė tos pačios grupės asmenis traktuoti ir su jais elgtis skirtingai dėl objektyvių ir būtinai teisės aktuose nustatytų aplinkybių, taip įtvirtinant išimtis iš diskriminacijos dėl amžiaus draudimo darbo teisėje, galimybę.

Svarbu yra nubrėžti ribą, kada tos pačios grupės narių skirtingas traktavimas tampa draudžiama diskriminacija, o kada tai yra leidžiamas ir pageidautinas socialinės grupės narių teisių išskėlimas.

Konstitucinis Teismas³² nurodė, kad diskriminacija nelaikytinas toks diferencijuotas teisinis reguliavimas, kuris taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčių asmenų grupėms (pavyzdžiui darbuotojams iki 18 metų), jeigu taip siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Tai reiškia, kad „konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones pagal jų statusą“³³.

Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas būtų pažeidžiamas, jei tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų. Kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas, konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą bei verslą suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teisineis prielaidas įgyvendinti šią laisvę.

Taigi siekiant užtikrinti darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės socialinės grupės atstovo teisių apsaugą ir siekiant apsaugoti jo socialines reikmes, darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys „susitarimu negali sumažinti“³⁴ ir tai yra laikoma kaip išimty iš diskriminacijos. Pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimo su darbuotojais iki 18 metų darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas ir kiti atvejai.

³¹ Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 30 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

³² Konstitucinio Teismo 2007 m. rugsėjo 24 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2007, Nr. 102-4171.

³³ Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977.

³⁴ Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 30 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

Teisingumo Teismas byloje Ruckdeschel³⁵ (1977m.) pabrėžė, jog skirtingas asmenų traktavimas tam tikrose vienodose situacijose nėra laikomas diskriminacija, jeigu toks traktavimas yra pateisinamas objektyviomis aplinkybėmis.

Teisės aktuose, teisės teorijoje, teismų praktikoje išskiriamos išimtys iš diskriminavimo draudimo principo įgyvendinimo. Tai yra pozityvūs veiksmai, profesiniai reikalavimai, priemonės būtinos visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti, nusikaltimų prevencijai, asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai, specialios dėl amžiaus numatytos išimtys, kurios konkrečiai bus aptartos. Šios išimtys pateisina skirtingą, bet teisės aktais ar kitais būdais pagrįstą, asmenų traktavimą tomis pačiomis sąlygomis.

Pozityvūs veiksmai³⁶ yra numatyti Direktyvos 2000/78/EB 7 straipsnyje ir suprantami kaip valstybių siekimas užtikrinti visapusišką lygybę, imantis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nepatogumams dėl amžiaus ir kitais pagrindais arba juos kompensuoti. Pavyzdžiui, 2007 metų Lietuvos ataskaitoje Europos komisijai apie 2000/43/EB ir 2000/78/EB direktyvų įgyvendinimą³⁷ yra nurodyta, kad pozityviais veiksmais Lietuvoje yra laikoma valstybės politika, dėl papildomų asmenų rėmimo darbo rinkoje.

Pozityvių veiksmų formuluotė perimta iš Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalies,³⁸ kurie gali būti įvairaus pobūdžio, tačiau jų tikslas turi būti vienas – ištaisyti praktikoje egzistuojančią nelygybę ir imtis prevencinių priemonių, kad ji neatsirastų, nesiplėstų. Direktyvos 2000/78/EB nuostatos yra perkeltos į Lietuvos teisės aktus, kur Lygių galimybių įstatyme (2 str. 3 d. 6 p.) pozityvūs veiksmai yra įvardijami, kaip specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme tokie pozityvūs veiksmai yra įvardijami kaip įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės.

³⁵ Teisingumo Teismo 1977 m. spalio 19 d. sprendimas byloje 117/76 ir 16/77 (Ruckdeschel)/Slg.1977. P. 1753, para 7.

³⁶ 2000/43/EB Direktyvoje įgyvendinančioje vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės yra naudojama sąvoka pozityvioji diskriminacija.

³⁷ Lithuania country report on measures to combat discrimination 2007. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/ltrep07_en.pdf>.

³⁸ 141 str. 4 d. „Siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekludo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas“.

Lyginant šiuose įstatymuose įtvirtintas pozityvių veiksmų sąvokas pastebima, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, skirtingai nei Lygių galimybių įstatyme, yra įtvirtinta nuostata, kad pozityvūs veiksmai yra tik tuomet, kai specialios laikinosios priemonės įtvirtintos įstatymu.

Todėl iškyla klausimas dėl įstatymų leidėjo sprendimo Lygių galimybių įstatyme imperatyviai nurodyti, kad specialios laikinosios priemonės gali būti nustatytos tik įstatymuose, nes Direktyvoje 2000/78/EB nėra konkrečiai numatyta, kad tokie veiksmai turi būti įtvirtinti tik valstybės teisės aktuose.

Analizuojant Lygių galimybių įstatymą, galima daryti ir tokią prielaidą, kad pagal šiuo metu galiojantį Lygių galimybių įstatymą pozityvūs veiksmai gali būti numatyti ir įmonės aktuose, nes šiame įstatyme nėra pasakyta, kas ir kur konkrečiai gali tokius veiksmus įtvirtinti. Tačiau iš kitos pusės, sistemiškai analizuojant Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą bei Lygių galimybių įstatymą, turint omenyje, kad šie teisės aktai gina giminingas teises vertybes, galima teigti, kad pozityvūs veiksmai yra tik tuomet, kai specialios laikinosios priemonės įtvirtintos įstatymu.

Bet tokiu atveju, įstatymų leidėjas, gimininguose teisės aktuose numatęs skirtingą poziciją dėl laikinųjų priemonių įtvirtinimo, sudarė prielaidas kilti neaiškumams ir abejonėms įgyvendinant įstatymus.

Pavyzdžiui, darbdavys, siekdamas teisėtai į įmonę priimti tik jaunus asmenis, gali įtvirtinti, kad siekiant sumažinti jaunų asmenų nedarbą mieste, į įmonę priima ne vyresnius kaip 30 metų asmenis. Siekiant išvengti tokių atvejų, reikėtų Lygių galimybių įstatyme imperatyviai numatyti, kad pozityvūs veiksmai, netaikomi diskriminacija gali būti įtvirtinti tik įstatymuose.

Reikia paanalizuoti ir kitų valstybių praktiką šiuo klausimu. Didžiojoje Britanijoje³⁹ yra leidžiama įmonėse nustatyti pozityvius veiksmus, kurie turi būti objektyviai pateisinti, bet Vokietijos⁴⁰ lygių galimybių komisija tirtoje byloje dėl įmonėje sumažintų darbo valandų skaičiaus ir pailginus kasmetines atostogas 57 ir vyresnio amžiaus darbuotojams, nustatė, kad tokie pozityvūs veiksmai nėra pateisinti, jie turi būti numatyti valstybės teisės aktuose. Todėl nėra vieningos nuomonės apie pozityvių veiksmų numatymo ribas. Manytina, kad Lietuva pasirinko pozityvių veiksmų įtvirtinimą įstatymuose.

Kitas pagrindas, kuriuo yra pateisinama diskriminacija dėl amžiaus – **tai profesiniai reikalavimai**, kurie numatyti tiek Direktyvoje 2000/78/EB, tiek Lygių

³⁹ Age discrimination and European Law. European Commission. Luxembourg. 2005, p.40.

⁴⁰ Ten pat.

galimybių įstatyme. Pagal šiuos teisės aktus, skirtingas požiūris į darbuotoją dėl jo amžiaus ir kitų pagrindų nėra laikomas diskriminacija darbo teisėje, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl profesinės veiklos vykdymo sąlygų atitinkama darbuotojo savybė yra būtina ir lemianti profesinius reikalavimus. Tačiau tokie darbdavio reikalavimai turi būti teisėti ir proporcingi keliamiems tikslams.

„Europos Komisija pabrėžė, kad šios nuostatos turi būti aiškinamos siaurinamai ir taikomos ypač išskirtiniais atvejais“.⁴¹ Galimi tokio taikymo pavyzdžiai yra susiję su tam tikro kultūrinio, meninio autentiškumo reikalavimais, kai asmens amžius gali būti lemiamas profesinis reikalavimas. Pavyzdžiui, aktorius vaidinime gali būti tik jaunas asmuo, nes personažas, kurį reikės suvaidinti yra 18 metų, todėl akivaizdu, kad vyresni nei pavyzdžiui penkiasdešimt metų aktoriai negali pretenduoti į šį vaidmenį dėl savo amžiaus ir išvaizdos.

Taip pat Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 5 dalyje nustatyta bendro pobūdžio ir plačios apimties įtvirtinta diskriminacijos išimtis – „direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie demokratinėse visuomenėse yra būtini visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai“. Tačiau sudėtinga pasakyti, kada diskriminavimas yra būtinas demokratinėje visuomenėje tam tikrų visuomenės gėrių apsaugai užtikrinti. Tokie „abstraktūs teisiniai gėriai, kaip „visuomenės saugumas“, „viešoji tvarka“, „asmenų teisių ir laisvių apsauga“⁴² valstybių gali būti panaudota diskriminavimui pateisinti.

Taip pat Direktyvoje 2000/78/EB 6 straipsnyje yra nurodyta **speciali išimtis** skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimui. Valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas⁴³, įskaitant teisėtus užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Reikia paminėti, kad Teisingumo Teismas⁴⁴ nurodė, kad jei nacionalinės teisės aktuose tiksliai nenurodytas jais siekiamas tikslas, tai automatiškai nereiškia, jog jie negali būti pateisinami pagal šią nuostatą, svarbu, jog kiti su atitinkamo akto bendru kontekstu susiję elementai leistų nustatyti juo siekiamą tikslą, kad būtų galima vykdyti teisminę kontrolę,

⁴¹ Lygios galimybių ir ES nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 33.

⁴² Ten pat.

⁴³ Teisėtu tikslu Teisingumo Teismo nagrinėtoje byloje 2005 m. lapkričio 22 d. Nr. C-144/04 pripažino siekimą palengvinti vyresnio amžiaus bedarbiams integruotis į darbo rinką.

⁴⁴ Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-411/05 (Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA). Para 56,57

norint išsiaiškinti, ar šis tikslas yra teisėtas ir ar jam įgyvendinti imtasi tinkamų ir būtinų priemonių.

Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas gali būti konkrečiai susijęs su specialių sąlygų nustatymu siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą; minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymu, siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų; maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymu, paremtu su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją. Tačiau šis Direktyvos 2000/78/EB pateiktas sąrašas nėra baigtinis ir privalomas, todėl valstybės narės nacionalinėje teisėje gali numatyti papildomų situacijų, kurios turi būti objektyviai ir tinkamai pateisintos teisėtu tikslu, remiantis teisėtumo, proporcingumo principais.

Lietuvoje skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas yra numatytas Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 3 dalies 1 punkte, pagal kurį tiesioginė diskriminacija draudžiama, išskyrus įstatymų numatytas išimtis dėl amžiaus, nenurodant, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas. Teisingumo Teismas, akcentuoja Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio nuostatą, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, tik jeigu pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas. Todėl Lygių galimybių įstatyme, reikėtų numatyti, kad diskriminacija draudžiama išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Kiekvienu konkrečiu atveju svarbu nustatyti ar tų tikslų siekimas yra teisėtas, priemonės tinkamos ir ar nenukrypstama nuo proporcingumo principo.

Taigi darytina išvada, kad asmenų diferenciacija darbo teisiniuose santykiuose, pagal nurodytas išimtis, yra pateisinama siekiamais tikslais ir negali būti aiškinama kaip darbuotojų diskriminacija.

3. AMŽIUS, KAIP DRAUDŽIAMOS DISKRIMINACIJOS PAGRINDAS DARBO TEISĖJE

3.1. Darbinis teisnumas ir veiksnumas

Darbuotojas bus pilnateisiu darbo teisinių santykių dalyviu Darbo kodekso 15 straipsnio prasme, kai jis turės darbuotojo teisinį statusą, t.y.:

1. turės darbinį teisnumą – galės turėti darbo teises ir pareigas ir būti darbo teisinių santykių dalyviu;
2. turės darbinį veiksnumą – galės savo veiksmais įgyti visas darbo teises ir pareigas;
3. atlygintinai dirbs pagal darbo sutartį, t.y. turės subjektyvias teises ir pareigas, garantijas bei atsakomybę.

Vadovaujantis darbuotojų lygiateisiškumo principu, visiems asmenims suteikiamas lygus darbinis „<...>teisnumas, neatsižvelgiant į šių asmenų lytį, seksualinę orientaciją, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę ir socialinę padėtį, tikėjimą, santuokinę ir šeiminingą padėtį, amžių įsitikinimus ar pažiūras, priklausomybę politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, neatsižvelgiant į kitas aplinkybes, nesusijusias su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.“⁴⁵

Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių prigimtį, darbinis teisnumas, skirtingai nuo kitų teisės šakų, yra glaudžiai susijęs su darbinio veiksnumu. Darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu ir jo atsiradimas siejamas su fizinio asmens amžiumi.

Vadovaujantis Darbo kodekso 13 straipsniu, visišką darbinį teisnumą ir galėjimą savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis iš šios taisyklės nustatomos Darbo kodekse, kituose įstatymuose ir poįstatyminiais aktais.

Pagal Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimą „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“⁴⁶ su tam tikromis išimtimis, darbuotoju gali būti asmuo nuo keturiolikos metų. Šis nutarimas taip pat nustato sąlygas, pagal kurias asmenys,

⁴⁵ Tiažkijus, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius, 2005. p. 166.

⁴⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

patenkantys į tam tikras amžiaus kategorijas, gali sudaryti darbo sutartis, įgyti darbo teises bei pareigas, garantijas ir atsakomybę.

Darbo kodekso 277 straipsnyje numatyta, kokių darbų negali dirbti asmenys iki aštuoniolikos metų. Pavyzdžiui, asmenys iki aštuoniolikos metų, negali dirbti darbo, susijusio su dulkėmis, dūmais ir pūslais, susidariusiais kaitinant ir elektriniu būdu valant vario-nikelio šteinus (spalvotųjų metalų rūdų lydymo tarpinius arba šalutinius produktus); darbo, susijusio su sprogiųjų medžiagų turinčių įrenginių, fejerverkų ar kitų gaminių gamyba ir naudojimu; darbo su plėšriaisiais ir/ar nuodingaisiais gyvūnais; skerdyklose⁴⁷ ir t.t. Šiuo atveju šie draudimai, - tai valstybės siekis apsaugoti jaunas žmones nuo galimos fizinės ir moralinės žalos darbe, todėl dirbti darbą, kuris gali sukelti neigiamų padarinių, turi būti leidžiama dirbti nuo tam tikro amžiaus asmenims ir tai pateisinama pagal Direktyvą 2000/78/EB siekiant teisėtų tikslų.

Diskriminacija objektyviai pasireiškia poveikiu asmens darbiniam veiknumui. Asmuo, įgijęs darbinį teisingumą, gali turėti darbinės teises ir pareigas, tačiau jei jis yra diskriminuojamas, jis negali tų teisių ir pareigų įgyti ir jomis pasinaudoti. Konkrečiai kalbant apie diskriminaciją dėl amžiaus, asmeniui sulaukusiam tam tikro amžiaus įstatymas suteikia teisę sudaryti darbo sutartis, dalyvauti darbinuose teisiniuose santykiuose, gauti atlyginimą, turėti tam tikras garantijas ir kt., tačiau diskriminuojant jį dėl amžiaus, jo darbinis veiknumas yra dalinai arba visiškai apribojamas, jis savo veiksmais nebegali įgyti visų darbo teisių ir pareigų, pavyzdžiui darbdavys nesudaro su juo darbo sutarties, dėl jauno ar senyvo amžiaus nemokamas visas priklausantis atlyginimas ir pan.

Toks darbinis veiknumo apribojimas darbo teisiniuose santykiuose dažniausiai pasireiškia keliuose srityse: įdarbinant ir sudarant darbo sutartis, nustatant darbo užmokestį bei nutraukiant darbo sutartis. Kiekviena iš šių sričių, kuriose pasireiškia diskriminacija dėl amžiaus, bus atskirai aptartos tolesniuose skyriuose.

Darbinis teisingumas ir veiknumas gali būti ribojamas tik keliais atvejais:

1. Įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose numatytais atvejais, esant pakankamam pagrindui atskiroms teisės subjektų grupėms nustatant specialųjį teisinį statusą ar teisinės padėties ypatumus;
2. Teismo tvarka įstatymų nustatytais atvejais.

Kitoks darbinio teisingumo ir veiknumo ribojamas, tame tarpe ir diskriminavimas, yra draudžiamas ir yra neteisėtas.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13 – 502.

3.2. Įdarbinimas ir darbo sutarčių sudarymas

Kadangi pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, visiems darbuotojams pripažįstamas vienodas darbinis teisnumas, todėl asmens teisės įsidarbinti, sudaryti darbo sutartis ir tokiu būdu įgyti darbo teises ir pareigas ir kitų su įsidarbinimu susijusių teisių negalima riboti dėl asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, amžiaus ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojo savybėmis.

Asmeniui, kurio ši subjekcinė teisė yra pažeidžiama, įstatymas suteikia galimybę ginti pažeistas teises teismo keliu ir ją atstatyti.

Pagal Darbo kodekso 96 straipsnį atsisakymas priimti į darbą dėl amžiaus gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme. „Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimalaus darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.“⁴⁸ Todėl, jei asmuo atitinka darbuotojui keliamus reikalavimus ir nėra sąlygų, numatytų teisės aktuose, dėl kurių asmuo negali atlikti pareigų į kurias asmuo pretenduoja, darbdavys negali atsisakyti sudaryti darbo sutartį su tokiu asmeniu.

Pirmiausiai reikia atkreipti dėmesį į draudimą skelbimuose nurodyti reikalavimus dėl amžiaus, nes tai yra darbo santykių formavimosi etapas, kuriame taip pat diskriminacija dėl amžiaus yra draudžiama. Pavyzdžiui 2002 m. lapkričio 9 d. dienraštyje „Lietuvos rytas“ buvo išspausdintas skelbimas, kuriame nurodyta, kad „firma ieško 23–45 metų amžiaus kiemsargių, 30–45 metų amžiaus šilumininkų energetikų ir 23–30 metų amžiaus kambarinių“.⁴⁹

Tiesiogiai ši nuostata (draudimas nurodyti reikalavimą dėl amžiaus) 2002 metais buvo įtvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 straipsnyje, kuriame teigiama, kad skelbimuose priimti į darbą draudžiama iš darbo ieškančių asmenų reikalauti informacijos apie jų amžių, o 2005 metais įsigaliojusio Lygių galimybių įstatymo 10 straipsnyje draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę priimti į darbą tam tikro amžiaus asmenims.

Reikia atkreipti dėmesį ir į tai, kad net jeigu amžiaus riba formuluojama kaip „pageidaujamas reikalavimas, tokie skelbimai laikytini diskriminaciniais. Tokiais atvejais

⁴⁸ Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004, p. 267.

⁴⁹ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2002-2003 m. ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202002-2003.doc>>.

vyresniems ar jaunesniems nei skelbime nurodyta asmenims atimama galimybė konkuruoti darbo rinkoje.“⁵⁰

Taip pat draudžiami tokie skelbimai, kurie netiesiogiai suteikia pirmenybę priimti į darbą tam tikro amžiaus asmenis. Pavyzdžiui „jaunimui skirtame žurnale paskelbta informacija apie laisvą darbo vietą prekybos centre. Kadangi jaunimui skirtą žurnalą skaito tik jauno amžiaus žmonės, darytina išvada, kad šio žurnalo bei jame paskelbto skelbimo neperskaitys vyresnio amžiaus žmonės ir todėl neturės galimybės susipažinti su darbo skelbimu. Minėtas darbo skelbimas nebuvo skelbiamas kitose visuomenės informavimo priemonėse, šiuo atveju galima atpažinti netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, t.y. veiksmas atrodo neutralus, tačiau jį įgyvendinant vyresnio amžiaus žmonės atsiduria mažiau palankiose sąlygose“.⁵¹

Kyla klausimas, ar būtina nurodyti savo gimimo metus pildant anketas, norint įsidarbinti arba gyvenimo aprašyme (CV), jei to reikalauja įmonės norinčios priimti asmenis į darbą.

Į šį klausimą galima atsakyti pirmiausiai remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ištirtais atvejais. Interneto tinklapyje buvo skelbiama informacija, jog uždaroji akcinė bendrovė, norintiems įsidarbinti asmenims, siūlo užpildyti anketą, kurioje be kitų duomenų reikėjo nurodyti ir amžių. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pripažino tokį atvejį, kaip diskriminaciją dėl amžiaus, reikalaudama įmonę pasiaiškinti dėl tokios reikalaujamos informacijos. Tačiau įmonės vadovas paaiškino, jog „kandidato anketoje asmeniui nėra privalu pateikti savo asmens duomenis apie amžių. Šis paaiškinimas neatitiko tikrovės, kadangi interneto tinklapyje nebuvo nurodyta kurias anketos skiltis pildyti privalu, o kurias ne.“⁵²

Panašus atvejis buvo ištirtas ir dėl UAB „CV-Online Lietuva“⁵³ teikiamų paslaugų, padedančių asmenims susirasti darbą, kur pateiktoje anketoje taip pat reikalaujama nurodyti amžių.

Tad negalima reikalauti asmenų, kad nurodytų savo amžių gyvenimo aprašyme, tačiau praktikoje yra kitaip – visada yra pateikiami šie duomenys. Išnagrinėjus kai kuriuos internetinius tinklapius, kuriuose pateikti pavyzdžiai, kaip parašyti gyvenimo aprašymą,

⁵⁰ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2002-2003 m. ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.].Prieiga per internetą:

<<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202002-2003.doc>>.

⁵¹ Lygybė ir įvairovė darbo vietoje: lygių galimybių politikos apžvalga ir teisinės rekomendacijos. P.27.

⁵² Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2004 m. veiklos ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaita%202004-be%20sinicienes.doc>>.

⁵³ Tautinių mažumų teisės. Lietuvos žmogaus teisių centras. Vilnius, 2005, p. 140.

visur buvo skiltis amžius, nenurodant, kad tai nebūtina pildyti skiltis.⁵⁴ Todėl lygias galimybes užtikrinančios institucijos turėtų daugiau dėmesio skirti tokio pobūdžio informacijai, kuri netiesiogiai klaidina asmenis, kurie gali atsidurti diskriminacinėje padėtyje.

Tačiau reikia paminėti, kad kai kuriais atvejais, skelbimuose dėl priėmimo į darbą galima reikalauti, kad asmuo būtų konkretaus amžiaus. Bet Lygių galimybių įstatymo 10 straipsnyje dėl diskriminuojamų skelbimų nėra nurodyta, kad galimos tokios išimtys. Tuo tarpu Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 straipsnyje sakoma, kad skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėtį, **amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus)**, privatų gyvenimą ar šeimos planus. Taigi jame konkrečiai nurodyta galimybė reikalauti skelbimuose nurodyti amžių, jei tai numatyta įstatymuose. Šiuo atveju Lygių galimybių įstatyme dėl aiškumo būtų tikslinga įstatymų leidėjui numatyti, kad galimos ir išimtys nurodant skelbimuose amžių asmenims, norintiems įsidarbinti, nes iš praktikos tokių išimčių pasitaiko.

Jau Teisingumo Teismas numatė, kad yra numatytų išimčių, kada galima nepriimti į darbą dėl asmens amžiaus. Tačiau būtina išvelgti „skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumas“.⁵⁵

Darbo skelbimuose dažnai yra nurodoma, kad reikalingas darbuotojas, turintis vairavimo pažymėjimą. Šiuo atveju netiesiogiai nurodomas asmens amžius, nuo kurio asmuo gali kreiptis dėl darbo. Pagal 2000 m. spalio 12 d. Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatymo⁵⁶ 13 straipsnio 1 dalies nuostatas bei 2002 m. gruodžio 19 d. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymu Nr. 588 patvirtintų vairuotojų pažymėjimų išdavimo taisyklių⁵⁷ 3.3. punktą, B kategorijos vairuotojo pažymėjimas išduodamas asmenims ne jaunesniems nei 18 metų. Tokiu atveju asmenys jaunesni nei aštuoniolikos metų negalės kreiptis dėl darbo. Tačiau konkrečiu atveju reikia nustatyti, ar darbo pobūdis reikalauja, kad asmuo turėtų vairuotojo pažymėjimą.

⁵⁴ Žiūrėti internetiniai tinklapiai: CV pavyzdys [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cvonline.lt/content/index.php?id=320&gr=1>>; Gyvenimo aprašymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą.

<http://www.infolex.lt/portal/sablonai/200712314395_200221991446_cv_pavyzdys.doc>; CV – gyvenimo aprašymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą <http://www.cvmarket.lt/career.php?menu=1&lastmenu=22&text_id=561&career_style=>>.

⁵⁵ Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-411/05 (Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA). Para 25.

⁵⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 92-2883.

⁵⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 125-5674.

Dar vienas jau anksčiau minėtas pavyzdys yra, kai į teatrą bus priimtas jaunas aktorius, nes tokio amžiaus asmens reikia konkrečiam vaidmeniui.

Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnyje numatytas tiek minimalaus amžiaus, tiek maksimalaus amžiaus nustatymas, kada nelaikomas diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo pažeidimu. Ši nuostata iš vienos pusės iškelia teisėtus tikslus (poreikis nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją), o iš kitos pusės numato priemones, kaip šių tikslų būtų galima siekti (nustatyti maksimalų įsidarbinimo amžių).

Nustatant maksimalų įsidarbinimo amžių reikia atsižvelgti ir į darbuotojo lytį. Tai galima pagrįsti tuo, jog moterų, auginančių bei auklėjančių vaikus iki mokyklos baigimo, karjeros darymo galimybės yra apribotos daugiau nei vyrų, t.y. vyrai turi galimybę anksčiau pradėti karjerą, nei minėtos moterys. Todėl „maksimalūs amžiaus barjerai įsidarbinant vyrams ir moterims turėtų būti skirtingi“.⁵⁸

Tačiau Lietuvoje nėra skirtingo maksimalaus įsidarbinimo amžiaus vyrams ir moterims. Pavyzdžiui mokslo ir studijų įstatymo⁵⁹ 35 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad vyresni kaip 65 metų mokslo darbuotojai ar kiti tyrėjai gali dirbti mokslinių tyrimų įstaigoje, jei įstaigos taryba pritaria, kad su jais būtų sudaroma terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip trejų metų laikotarpiui. Ši nuostata įtvirtina bendrą taisyklę, kad nuolatiniai mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo santykiai paprastai trunka iki šiems asmenims sukanka 65 metai. Analogiška nuostata dėl dėstytojų ir mokslo darbuotojų skyrimo į pareigas tvarkos įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo⁶⁰ 31 straipsnio 5 dalyje, t.y. nustatyta, kad vyresni kaip 65 metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti aukštojoje mokykloje, jei Senatas (akademine taryba) pritaria, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui.

Kyla klausimas ar toks maksimalaus amžiaus nustatymas nėra diskriminacija dėl amžiaus?

Maksimali amžiaus riba darbo santykiuose nėra apibrėžta. Tai paaiškinama tuo, kad „Konstitucijos 48 straipsnyje ir Darbo kodekso 2 straipsnio 4 punkte įteisintas lygiateisiškumo požiūrio principas, kuris draudžia diskriminuoti asmenis darbo santykiuose dėl amžiaus“⁶¹ ir kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, o išimtys gali būti, jei tuo siekiama teisėto tikslo. Aukštųjų mokyklų darbuotojams taikomi darbo įstatymai, o Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas

⁵⁸ Schmidt, M. Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft. Baden-Baden, 2001, p. 205.

⁵⁹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 7-191.

⁶⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.

⁶¹ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2005 m. veiklos ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202005m..doc>>.

reglamentuoja tik kai kuriuos darbo sąlygų ypatumus (konkursą, atestavimą, darbo apmokėjimą ir kt.), todėl jame neturėtų būti nuostatų, įtvirtinančių žemesnes darbuotojų teisių garantijas, nei numatyta Konstitucijoje ir Darbo kodekse.

Juo labiau, Vyriausybė 2004 m. birželio 14 d. nutarimu Nr. 737 „Dėl nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo“ patvirtino nacionalinę gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategiją. Šioje strategijoje nurodyta, kad gyventojų senėjimas – sudėtingas reiškinys, sukeliantis įvairių socialinių ir ekonominių pasekmių, todėl maksimalaus amžiaus nustatymas turi būti pagrįstas. Šiuo atveju, nėra būtinybės minėtais įstatymais numatyti tokią amžiaus ribą, o reikėtų atsižvelgti į tokių darbuotojų profesines, dalykines savybes, sukauptą profesinę patirtį šioje srityje bei kitus aspektus, lemiančius jo gebėjimą ir galėjimą užimti šias pareigas.

Šią problemą nagrinėjo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kuri padarė išvadą, kad vadovaujantis Lygių galimybių įstatymu, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu Lietuvos Respublikos Seimo Statutu, buvo nuspręsta siūlyti Lietuvos Respublikos Seimo Švietimo, mokslo ir kultūros komitetui apsvarstyti Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo pakeitimą, dėl maksimalaus amžiaus ribos panaikinimo.

Yra daugiau pavyzdžių, kada yra nustatytas maksimalus amžius tam tikros profesijos darbuotojams, pavyzdžiui, Vokietijos Federalinis Teismas 2004 metais numatė, kokiais atvejais maksimalaus darbuotojų amžiaus nustatymas nėra laikoma diskriminacija. Tai „dantistams, kurie gali dirbti iki 68 metų amžiaus, <...>pilotams, numatant maksimalų 60 metų amžių<...>“⁶² ir t.t.

Kiekvienu atveju amžiaus ribų nustatymas gali būti pateisinamas, jeigu pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas. Pagal Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitą⁶³, darbdavių skelbimuose nurodžiusių amžiaus ribas, norint įsidarbinti, paaiškinimai būdavo tokie kaip: investuoti į vyresnio amžiaus žmogų bendrovei netikslinga; kad esą būsimas darbas susijęs su dažnomis kelionėmis į užsienį, užsienio kalbų mokymusi, o tokį krūvį gali pakelti tik jaunas, brandus (28-35 metų) žmogus; jog vyresni nei 30 m. darbuotojai paprastai vengia kelti kvalifikaciją, mokytis užsienio kalbų ir esą sudaro bendrovės valdybai bei administracijai nereikalingų sunkumų

⁶² Germany country report on measures to combat discrimination. 2007 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. balandžio 1 d.].Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/derep07_en.pdf>.

⁶³ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2002-2003 m. ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202002-2003.doc>>.

įgyvendinti bendrovės modernizavimo politiką. Todėl šie paaiškinimai neatitiko pagal nacionalinę teisę teisėtų tikslų.

Tačiau yra susiduriama ir su kitomis problemomis. Pagal direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio profesinės patirties ar darbo stažo nustatymas nėra laikoma diskriminacija dėl amžiaus, tačiau jei tai objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtą tikslą.

Pirmiausiai reikia apibrėžti, kas yra darbo stažas. Darbo kodekso 30 straipsnyje darbo stažas apibūdinamas, kaip laikas per kurį asmuo turėjo darbo santykius, taip pat kiti laikotarpiai, kurie pagal norminius teisės aktus ar kolektyvines sutartis gali būti įskaičiuojami į darbo stažą, su kuriuo darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys sieja tam tikras darbo teises ar papildomas garantijas ir lengvatas.

Darbo stažas ir darbo patirtis įgyjamas su amžiumi, todėl vienas iš jauniems žmonėms dažnai nustatomų barjerų yra darbo patirties ar darbo stažo nustatymas pretenduojantiems į atitinkamas pareigas. Teisinėje literatūroje tai traktuojama kaip galima netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, jei tai nepateisina teisėtų tikslų. Jauni asmenys nėra įgiję reikalaujamos darbo patirties arba darbo stažo. Ir dėl to jie atsiduria mažiau palankiose sąlygose nei vyresnieji, turintys tam tikrą patirtį. Vertinant tokių reikalavimų pagrįstumą, visada reikėtų atsižvelgti, ar darbinės patirties turėjimas yra lemiantis ir būtinas faktorius tai pareigybei užimti, ar tas darbinės funkcijas galėtų vykdyti žmogus, neturintis specialios profesinės patirties, nes priešingu atveju tokių reikalavimą galima būtų vertinti kaip netiesioginę jaunų žmonių (neturinčių patirties) diskriminaciją dėl amžiaus. Pavyzdžiui, kai „asmeniui siekiančiu įsidarbinti jūrininku, yra nustatytas darbo stažas (36 mėnesiai)“.⁶⁴

Darbdaviai linkę neįdarbinti vyresnio amžiaus asmenų dėl to, kad jie, jų manymu, sunkiai adaptuosis kolektyve, neturės pakankamai užsienio kalbos žinių, darbo kompiuteriais įgūdžių. „Nesiunčia vyresnių darbuotojų į brangiai kainuojančius kvalifikacijos kėlimo kursus ar mokymus dėl to, kad jie greitai bus išleisti į senatvės pensiją.“⁶⁵ Vyresnių žmonių patiriama diskriminacija darbe dažniausiai pasireiškia kaip „daugialypė diskriminacija, nes ją dažniausiai patiria vyresnio amžiaus moterys.“⁶⁶ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra nustačiusi, kad moterys turi sunkumų įsidarbinti nuo 45 metų, o vyrai – nuo 50 metų.

⁶⁴ Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė – Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Žalvystė. Vilnius, 2007, p.113.

⁶⁵ Lygios galimybės visiems. Lygių galimybių plėtros centras. Vilnius, 2007, p. 27.

⁶⁶ Ten pat.

Pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje⁶⁷ buvo ištirtas skundas, kai 47 metų amžiaus pareiškėja kreipėsi į įmonę dėl sekretorės pareigų, tačiau nebuvo suteikta galimybė pretenduoti užimti minėtas pareigas dėl jos amžiaus. Pareiškėjos teigimu, telefonu atsiliepęs vyras visų pirma paklausė, kiek jai metų, o sužinojęs, kad 47, pasakė, kad pareiškėja minėtam darbui netiks. Šiuos atveju buvo pažeista Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalis, kai asmeniui buvo taikomos mažiau palankias įsidarbinimo sąlygos.

Valstybės priimdamos nacionalinius darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus, stengiasi rasti išeitis, kad tokių problemų nekiltų.

Teisingumo Teismas⁶⁸ pasisakė, kad įdarbinimo skatinimas neginčijamai yra teisėtas valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslas, kuriam pasiekti valstybė ir „prireikus socialiniai partneriai nacionaliniu lygiu turi didelę diskreciją pasirinkti priemones“,⁶⁹ kurios būtų tinkamos taip siekiant pagerinti tam tikrų kategorijų darbuotojų galimybę įsitraukti į aktyvų gyvenimą.

2006 m. birželio 15 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas⁷⁰, pagal kurį tarp papildomai remiamų asmenų grupių darbo rinkoje yra darbingi asmenys sulaukę 50 metų amžiaus, taip pat pradėdantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją. Taip valstybė numatė remti labiausiai diskriminuojamas amžiaus grupes, kurioms sunkiausiai įsidarbinti.

Kaip minėta, viena iš remiamų asmenų grupių yra darbingi asmenys sulaukę 50 metų. Remiantis Nedarbo socialinio draudimo įstatymu⁷¹ darbingo amžiaus asmenys – asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus. Taigi tokie asmenys remiami iki pensinio amžiaus.

Lyginant su anksčiau galiojusi Bedarbių rėmimo įstatymu,⁷² naujajame įstatyme pailgintas vyresnio amžiaus asmenų rėmimo laikotarpis, anksčiau buvo remiami asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip 5 metai. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad konkretaus amžiaus nustatymas, nuo kurio bus remiami užimtumo srityje asmenys, sukelia diskriminaciją.

⁶⁷ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2005 m. veiklos ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202005m..doc>>.

⁶⁸ Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 11 d. sprendimas byloje C-208/05 (ITC) // Slg. 2007. p. I-00181.

⁶⁹ Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimo byloje C-144/04 (Mangold) // Slg. p. I-9981, para 63.

⁷⁰ Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

⁷¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. IX-1904.

⁷² Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 punkto 3 dalyje yra nurodyta, kad tiesiogine diskriminacija nėra laikoma skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, tokiu atveju turėtų būti numatytas vienodas rėmimo laikas tiek moterims, tiek vyrams. Pagal šiuo metu galiojančius teisės aktus moterys gali būti remiamos dešimt metų⁷³, o vyrai – dvylika su puse.⁷⁴ Taigi toks skirtingas amžiaus, nuo kurio valstybė darbo rinkoje remia asmenis, nustatymas yra diskriminacinio pobūdžio. Todėl vadovaujantis anksčiau galiojusio Bedarbių rėmimo įstatymu, reikėtų nustatyti vienodą asmenų rėmimo laikotarpį, tai yra, kad asmenys darbo rinkoje remiami likus ne daugiau kaip dešimt metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus.

Pagal galiojančius teisės aktus valstybė neremia užimtumo srityje pensinio amžiaus asmenų, tačiau šie asmenys pagal Lietuvos teisės aktus turi teisę būti darbo teisinių santykių subjektu. Nors jie gali būti ne labai aktyvūs ir gali greičiau pavargti, tačiau neginčijamas darbo patirties turėjimas gali nulemti visus darbuotojų vertinimo kriterijus. Todėl teisės aktais kategoriškai apspręsti kiekvieno individo galimybes dirbti ir sugebėjimus yra neįmanoma ir nebūtina. Šiam tikslui galima naudoti įvairias lanksčias užimtumo formas, nustatyti individualias darbo normas, darbo ir poilsio režimus. Pavyzdžiui, anksčiau galiojusiame Žmonių saugos darbe įstatyme⁷⁵ kaip vieną iš socialiai pažeidžiamų asmenų grupės išskyrė riboto darbingumo asmenis, tai yra asmenis, kurių darbo galimybės dėl sveikatos yra ribotos. Prie šių asmenų buvo priskirti ir asmenys sulaukę pensinio amžiaus.

Iki 2000 metų lapkričio mėn. 8 d. galiojęs minėto įstatymo 65 straipsnis numatė galimybę šalims (darbuotojui ir darbdaviui) sudarant (pratęsiant) darbo sutartį arba kolektyviniuose susitarimuose, kolektyvinėse sutartyse nustatyti vyresnių kaip 60 metų vyrų ir vyresnių kaip 55 metų moterų darbo ir poilsio lengvatas. Vėliau ši nuostata buvo panaikinta. Kitaip tariant, „minėtą įstatymą keitęs Darbuotojų saugos darbe įstatymas šios rizikos grupės (riboto darbingumo asmenų) nebeumato, išskirdamas tik jaunimą, neįgaliuosius ir nėščias bei maitinančias moteris“.⁷⁶

⁷³ Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo (Valstybės žinios, 1994 m. liepos 18 d. Nr. I-549) 21 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad moterims senatvės pensijos amžius yra nustatomas nuo 60 metų.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo (Valstybės žinios, 1994 m. liepos 18 d. Nr. I-549) 21 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad vyrams senatvės pensijos amžius yra nustatomas nuo 62 metų ir 6 mėn.

⁷⁵ Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064.

⁷⁶ Mačernytė–Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003 Nr. 2 (40), p. 44 – 45.

Tačiau yra numatytų galimybių, pavyzdžiui Darbo kodekso 146 straipsnis numato, kad šalys gali susitarti dėl darbo ne visą darbo laiką, kuris gali būti nustatomas tiek priimant į darbą, tiek darbo sutarties vykdymo metu. Kaip numato Direktyva 97/81/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną“, kuri pasirašė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)⁷⁷ darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Taip pat ne visa darbo dienos ar darbo savaitės darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į jo sveikatos būklę, kurią nustatė medicinos įstaiga.

Visais atvejais, nustatant tokias sąlygas kolektyvinėje arba darbo sutartyje reikia atkreipti dėmesį į lygybės principą. Kitaip tariant, „darbo ar kolektyvinių sutarčių sąlygų, susijusių su darbuotojų darbu (taip pat lanksčių užimtumo formų taikymas) nustatymas, vykdymas, pakeitimas ar panaikinimas negali būti siejamas su darbuotojo amžiumi ir kitais kriterijais, kurie gali iššaukti vienos iš darbuotojų kategorijų diskriminaciją kitos atžvilgiu“.⁷⁸

Sudarant darbdaviui ir darbuotojui darbo sutartį privaloma sulygti dėl sutarties sąlygų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas. Pirmiausiai turi būti būtinosios sąlygos, be kurių sutartis laikoma nesudaryta:

- 1) darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.);
- 2) darbo funkcijos;
- 3) darbo apmokėjimo sąlygos.

Be būtinųjų sąlygų, darbo sutarties šalys gali sulygti dėl kitų, vadinamųjų papildomųjų sąlygų. Papildomos sąlygos konkretizuoja šalių įsipareigojimus, tačiau jos negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai.

Paprastai, kaip viena iš papildomųjų darbo sutarties sąlygų yra išbandymo laikotarpis, kuris gali būti darbdavio arba darbuotojo naudai. Tačiau pagal Darbo kodekso 105 straipsnį asmenims iki aštuoniolikos metų taikoma išimtis, tai yra su jais nenustatomas išbandymas. Tai pateisinama tuo, kad pradėdamas dirbti nepilnametis neturi pakankamai profesinių žinių, kvalifikacijos, darbo patirties, todėl kartais darbo našumas ir

⁷⁷ OL, 1998, Nr. L 131/10.

⁷⁸ Mačernytė-Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003 Nr. 2 (40), p. 45.

tempas gali būti ne vienodas, palyginus su kitų amžiaus grupių darbuotojais, turinčiais toje srityje darbo patirties ir įgūdžių.

Tačiau darbo sutarties nutraukimo atveju darbuotojo pareiškimu nepilnametis asmuo turi pranešti darbdaviui apie sutarties nutraukimą prieš keturiolika dienų (išskyrus atvejus, numatytus Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje), o tuo tarpu vyresnis nei aštuoniolikos metų darbuotojas, kuriam buvo nustatytas išbandymo terminas darbuotojo naudai, gali nutraukti darbo sutartį per išbandymo terminą darbdavį įspėjęs raštu prieš tris dienas. Dauguma asmenų iki aštuoniolikos metų mokosi, todėl toks įspėjimo terminas yra svarbus.

Įstatymų leidėjas, išskirdamas nepilnamečius darbuotojus, turi leisti susitarti dėl išbandymo termino darbuotojo naudai ir darbuotojas turėtų teisę spręsti ar jam nutraukti darbo sutartį bendrais pagrindais, ar nutraukti dėl netinkamo darbo per išbandymo laikotarpį.

Kalbant apie diskriminaciją dėl amžiaus įdarbinimo srityje, pažymėtina, kad susiduriama su problemomis dėl terminuotų darbo sutarčių. 2004 metais Teisingumo Teisme Mangold⁷⁹ byloje buvo sprendžiama dėl terminuotos sutarties. Vokietijos įstatymai reglamentuota, kad terminuotas darbo sutartis galima sudaryti, jeigu tam yra objektyvi priežastis. Tačiau šiame įstatyme buvo numatyta ir „išimtis, leidžianti su 58 metų amžiaus asmenimis sudaryti terminuotas sutartis, nenurodant jokių objektyvių priežasčių, tuo pateisinant, kad daugiau įtraukti vyresnio amžiaus asmenų į darbo rinką“.⁸⁰ Vėliau šis įstatymas buvo pakeistas, sumažinant darbuotojų amžių iki 52 metų su kuriais galima sudaryti terminuotas sutartis be objektyvių priežasčių. Nors Teismas pripažino, kad Vokietijos teisės aktais aiškiai siekiama palengvinti vyresnio amžiaus bedarbiams integruotis į darbo rinką, nes pastarieji susiduria su dideliais sunkumais surasti darbą ir toks tikslas iš esmės laikytinas „objektyviai ir tinkamai“ pateisinančiu skirtingą požiūrį dėl amžiaus, numatytą valstybėse narėse, kaip tai numato Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalies pirmoji pastraipa. Teismas šioje byloje nusprendė, kad nacionalinė nuostata, leidžianti be jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis su bet koku asmeniu, sulaukusi 52 metų, yra diskriminacija dėl amžiaus, pažeidžianti Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnį.

Tokia didelė darbuotojų kategorija, kuri apibrėžiama išimtinai pagal jų amžių, rizikuoja svarbiausiu profesinės karjeros laikotarpiu negalėti pasinaudoti darbo stabilumu,

⁷⁹ Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje C-144/04 (Mangold) // Slg. p. I-9981.

⁸⁰ Germany country report on measures to combat discrimination. 2007

[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. balandžio 1 d.].Prieiga per internetą

<http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/derep07_en.pdf>.

kuris, kaip išplaukia iš Bendrojo susitarimo, yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas. „Laikantis proporcingumo principo įpareigojama, kad kiekviena išimtis iš asmenų teisės kiek įmanoma atitiktų vienodo požiūrio principo bei siekiamo tikslo reikalavimus“.⁸¹

Lietuvoje iki Darbo kodekso galiojusiame Darbo sutarties įstatyme terminuotas darbo sutartis galima buvo sudaryti ir nuolatinio pobūdžio darbams, jei sudaryti tokią sutartį pageidavo pats darbuotojas arba tai numatė atitinkami įstatymai. „Praktika parodė, kad darbdaviai dažnai piktnaudžiaudavo šia nuostata, priversdami darbuotojus (iš jų ir priešpensinio ir pensinio amžiaus darbuotojus)“⁸² rašyti prašymą dėl terminuotos darbo sutarties sudarymo. Siekiant išvengti tokios praktikos, galiojančiame Darbo kodekso 109 straipsnyje terminuotas darbo sutartį galima sudaryti nuolatinio pobūdžio darbams tik kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Šalims radus kompromisinį sprendimą, jį siūloma įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje. Kitaip tariant, sudarant įmonės kolektyvinę sutartį darbuotojus atstovaujantys asmenys profesinė sąjunga, o jei nesant darbo taryba gali numatyti atvejus, kada galės būti sudaromos terminuotos darbo sutartys su tam tikro amžiaus asmenimis, tačiau toks amžiaus nustatymas, pagal nacionalinę teisę, turi būti objektyviai ir tinkamai pateisintas teisėtais tikslas. Tokie trumpalaikiai darbo santykiai turi būti pateisinami ne amžiumi, bet sveikatos reikalavimais, kvalifikacija, mokslo laipsnio, licenzijos, leidimo užsiimti tam tikra veikla turėjimu ar kitų darbo vietai keliamų reikalavimų atitikimu.

Taigi teisė įsidarbinti ar sudaryti darbo sutartis negali būti susiaurinama dėl darbuotojų amžiaus, nes tokiu atveju galima konstatuoti diskriminacijos darbo santykiuose požymius, išskyrus įstatymuose įtvirtintas išimtis. Taip pat amžius negali būti kriterijumi siekiant darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatyti, pakeisti ar panaikinti darbo ir su darbu susijusias sąlygas.

3.2 Darbo užmokestis

Vienodo užmokesčio principas vyrams ir moterims yra Europos Bendrijos pagrindas. Tačiau vis dažniau yra kalbama apie daugialypę diskriminaciją, kuomet žmonės diskriminuojami dėl kelių pagrindų iš karto, pavyzdžiui moteris gali būti diskriminuojama dėl lyties ir amžiaus. Taip pat teisės aktai įtvirtina draudimą mokėti

⁸¹ Teisingumo Teismo 2001 m. birželio 7 d. sprendimas byloje C-479/99 (CBA Computer Handels- und Beteiligungs GmbH)//Slg. 2001 P. I-04391 para 32.

⁸² Mačernytė–Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003 Nr. 2 (40), p. 45.

skirtingą darbo užmokestį dėl amžiaus, tai numato Direktyva 2000/78/EB (3 straipsnio 1 dalies c punktas), Lietuvoje – Darbo kodeksas ir Lygių galimybių įstatymas. Todėl vienodo užmokesčio principas turi būti taikomas tiek asmens ir valstybės santykiuose, tiek privačiame sektoriuje nepriklausomai nuo amžiaus, kur bet koks nukrypimas sąlygoja diskriminaciją.

Teisė į teisingą darbo užmokestį garantavimas yra ypač svarbus darbuotojo gerovei užtikrinti. Teisė gauti teisingą atlyginimą reiškia: „atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį, padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas“.⁸³

Vienodo darbo užmokesčio reikalavimas reiškia, kad „visi asmenys, dirbantys Europos Sąjungos ribose, privalo gauti vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, rasės, etninės priklausomybės, negalios, religijos ir įsitikinimų, jeigu darbo užmokestį moka tas pats šaltinis“.⁸⁴ Darbuotojai atlieka vienodą darbą tada, kai jų veiklos funkcijos ir turinys yra tokios pačios arba tokios panašios, kad tuo užsiimančius asmenis būtų galima pakeisti vienas kitu.

Sprendžiant klausimą, ar darbuotojai atlieka vienodą darbą, būtina atsižvelgti į visumą aplinkybių, tokių kaip darbo rūšis, pobūdis, sąlygos, išsilavinimo bei kvalifikacijos reikalavimai. „Teisės literatūroje laikomais nuomonės, kad vienodu darbu reikėtų laikyti palyginamąjį kelių darbuotojų darbą, kai jų atliekamos funkcijos turinys yra toks pats arba toks panašus, kad abu juos galima pakeisti vienas kitu.“⁸⁵

Kur kas sunkiau išsprendžiamas yra vienodos vertės darbo nustatymo klausimas.

Čia gali iškilti problema, jog darbas, kuris darbdaviui atrodo vienodos vertės, darbuotojams gali atrodyti visiškai priešingas. Šių problemų sprendimui nėra konkrečių atsakymų, nėra galutinai susiformavusi ir Teisingumo Teismo praktika.

Diskriminacija dėl minėtų pagrindų taip pat draudžiama, jeigu asmenys atlieka darbdaviui skirtingą darbą, tačiau toks skirtingas darbas reikalauja vienodų pastangų. Nors darbas yra skirtingas, tačiau jis suprantamas kaip vienodos vertės darbas, asmenys turi gauti vienodą darbo užmokestį, nebent darbo užmokesčio skirtumai būtų pagrįsti kitokiais, nediskriminaciniais pagrindais.

⁸³ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis). Vilnius, 2000, p. 430.

⁸⁴ Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studijos santrauka. Vilnius: regioninis pilietinės edukacijos centras, 2007[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.].Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/tyrimo_santrauka.doc >.

⁸⁵ Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004, p. 243.

Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje pagal nacionalinio minimalaus amžiaus įstatymą⁸⁶ darbuotojai yra suskirstyti į tris amžiaus grupes (16 – 18; 18 – 21; virš 22 metų), kuriems valstybė yra nustčiusi skirtingus minimalius atlyginimus. Tai yra daroma siekiant padėti jauniems asmenims įsidarbinti, nes darbdavys yra labiau suinteresuotas mokėti mažesnę atlyginimą jaunam asmeniui, kadangi jis neturi nei darbo įgūdžių, nei patirties. Taip pat ir Danijoje⁸⁷ nėra laikoma diskriminacija dėl amžiaus mokant mažesnę darbo užmokestį asmenims iki 18 metų nei vyresnio amžiaus asmenims nors ir dirbamas vienodas darbas.

Teisingumo Teismas yra nurodęs, kada vienodo užmokesčio principo netaikymas yra pateisinamas. Tai reiškia, kad atvejai, kai darbuotojo darbo apmokėjimo diferenciacija buvo pagrįsta jo priskyrimu skirtingoms tarifinėms darbo užmokesčio grupėms pagal darbo stažą, tai nėra laikoma netiesiogine diskriminacija.

Viena iš skirtingo požiūrio dėl amžiaus leistinių kriterijų yra profesinė patirtis. Tuo atveju, kai nustatant darbo užmokestį kaip lemiamu veiksniumi remiamasi stažo kriterijumi, darbuotojams už vienodą ar vienodos vertės darbą yra atlyginama skirtingai, tai nėra laikoma diskriminacija. Tai yra todėl, kad vadovavimasis šiuo kriterijumi bendrąja prasme yra tinkamas kriterijus teisėtam tikslui – atlyginti už įgytą patirtį, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti pavestas užduotis.

Teisingumo Teismas 1989 m. Danfoss byloje⁸⁸ dėl netiesioginės diskriminacijos, nurodė, jog profesinė darbuotojo patirtis bendriausia prasme leidžia geriau atlikti savo darbą ir ji gali būti pripažinta kaip bendras ir teisėtas atlyginimo skaičiavimo kriterijus.

Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad nevisą darbo dieną dirba vyresnio amžiaus asmenys ir jauni, todėl tokio pobūdžio darbui turi būti užtikrintas proporcingai vienodas darbo užmokestis, kaip ir visą darbo laiką dirbantiems asmenims. Teisingumo Teismas⁸⁹ pabrėžė, kad egzistuoja nevienodas požiūris į dirbančiuosius visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną.

Darbo kodekso 196 straipsnis aiškiai nurodo, kad ne visas darbo laikas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą. Taip pat ne visas darbo laikas nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo

⁸⁶ National Minimum Wage Act 1998 (c. 39). [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980039_en_1>.

⁸⁷ Denmark country report on measures to combat discrimination. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/darep07_en.pdf>.

⁸⁸ Teisingumo Teismo 1989 m. spalio 10 d. sprendimas byloje 109/88 (Danfoss). //Slg. 1989, P. 03199.

⁸⁹ Teisingumo Teismo 2004 m. gegužės 27 d. sprendimas byloje C-285/02 (Edeltraud Elsner-Lakeberg). //Slg. 2004, p. I-05861.

stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių.

Kyla klausimas, ar darbuotojui, kuris buvo diskriminuotas dėl amžiaus, gali būti atstatyta pažeista teisė, nustatant jam kompensaciją už dėl diskriminacijos gautą mažesnę atlyginimą, kai buvo atliktas tokios pačios apimties darbas?

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ištyrė skundą, kur nustatė, kad teatre dirbantys pensinio amžiaus aktoriai gavo 50 procentų darbo užmokesčio, nes su jais sudarytos darbo sutartys dėl nepilnos darbo dienos, tačiau tyrimo metu paaiškėjo, kad šių aktorių darbo krūvis yra didesnis nei jaunų, gaunančių pilną darbo užmokestį. Ši situacija įvertinta kaip pensinio amžiaus aktorių tiesioginė diskriminacija. Darbdavys buvo įpareigotas su diskriminuotais darbuotojais sudaryti darbo sutartis dėl pilnos darbo dienos.

Pagal Darbo kodekso 36 straipsnyje nustatytus darbo teisės gynimo būdus, asmuo, dėl patirto diskriminavimo netekęs tam tikros su darbo santykiais susijusios išmokos, turės teisę kreiptis į darbo ginčą nagrinėjanti organą ir reikalauti panaikinti ar pakeisti diskriminuojančią teisės ar sutarties nuostatą.

Gautas mažesnis atlyginimas laikytinas negautomis pajamomis ir darbuotojas, nustačius diskriminacijos faktą, gali reikalauti, kad teismas negautas pajamas priteistų. Praktikoje tokio pobūdžio bylų nėra užfiksuota. To priežastys gali būti įvairios. Viena iš tokių priežasčių gali būti sudėtingas įrodinėjimas ir ieškinio faktinis pagrindimas. Manytina, kad tokiu atveju teismas turėtų teisinį pagrindą priteisti diskriminuotiems darbuotojams atlyginimą, tačiau vadovaudamasis ne kitiems (šiuo atveju jaunesniems) darbuotojams išmokėtu darbo užmokesčiu dydžiu priteisiant skirtumą, o vadovaudamasis faktiškai darbuotojų išdirbtu laiku ir faktiškai atlikto darbo apimtimi, nustatant kiek diskriminuoti darbuotojai būtų gavę atlyginimo, jei būtų dirbę visą darbo dieną. Tai atitiktų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principą, numatytą Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso⁹⁰ 1.5. straipsnyje, ir teisingo darbo apmokėjimo principą, numatytą Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte.

Pažymėtina, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra „<...>neatsiejama nuo Konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtą lūkesčių apsaugos principą<...>“,⁹¹ taip pat vadovaujantis šiuo straipsniu, yra „<...> garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už

⁹⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁹¹ Konstitucinio Teismo 1997 m. sausio 20 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 7-130.

darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu.“⁹²

Taigi darbdavys taikydamas diferencijuotą darbo apmokėjimą, turi pagrįsti jį teisėtais, objektyviai pateisinamais, nediskriminaciniais motyvais.

3.3 Darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutarties nutraukimas, tai vienas iš darbo sutarties pasibaigimo atvejų, kuris apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia abiejų šalių ar bent vienos šalies valia arba pagrindas yra juridiniai faktai, numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu šios nepablogina darbuotojo padėties. Tačiau reikia nepamiršti, kad kiekvienu atveju sutarties nutraukimas turi būti teisėtas.

Marshall⁹³ byla, kurioje sprendimą Teisingumo Teismas priėmė 1993 metais, darbuotojų lygybės aspektu buvo svarbi tuo, jog Teismas nurodė, kad jeigu darbuotojas buvo atleistas iš užimamų pareigų dėl diskriminacijos, tai be abejo, toks atleidimas yra neteisėtas ir siekiant, kad lygybė būtų atkurta, darbdavys privalo gražinti asmeniui jo turėtą darbo vietą arba jeigu tai neįmanoma, darbdavys privalo sumokėti adekvačios vertės kompensaciją už asmens, netekusio darbo neteisėtais pagrindais, patirtą žalą.

Europos socialinė chartija⁹⁴ detalizuoja atleidimo draudimą, kur 24 straipsnyje yra numatoma, kad visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstais įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais ir darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus.

Panašūs reikalavimai nustatyti ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁹⁵ 4 straipsnis, kur darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiame nutraukime teisėtos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu, arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais.

⁹² Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas. Valstybės žinios 2001, Nr. 107-3885.

⁹³ Teisingumo Teismo 1986 m. vasario 26 d. sprendimas byloje 152/84 (M. H. Marshall).//Slg. 198 P. 00723.

⁹⁴ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁹⁵ TDO Konvencija Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”. interaktyvus [žiūrėta 2007 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.socmin.lt/upload/200211/158-k_n.doc>.

Pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punktą teisėta priešastimi nutraukti darbo santykius negali būti amžius, tačiau anksčiau galiojusi Darbo kodekso redakcija⁹⁶, numatė, kad galima atleisti darbuotoją, kai jis yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna.

Aukščiausiasis Teismas byloje B.Sokolov v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija⁹⁷ nurodė, kad darbuotojo teisė gauti visą senatvės pensiją atsiranda, esant juridiskai reikšmingai faktų sudėčiai: darbuotojas yra sulaukęs įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus ir turi būtiną valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą. Taip pat teigė, kad Darbo kodeksas turi būti aiškinamas ir taikomas sistemiskai, atsižvelgiant į draudimą atleisti asmenį dėl amžiaus, nebent amžius turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl ko suėjus tam tikram darbuotojo amžiui, kyla klausimas, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulgytas darbo funkcija. Atleidžiant iš darbo tik dėl to, kad darbuotojui suėjo tam tikras amžius, nors jis nedaro įtakos tinkamam darbo funkcijų atlikimui, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalie 4 punktas). Todėl teismas padarė išvadą, kad darbdaviui siekiant nutraukti darbo santykius su darbuotoju, kuris įgijo teisę į senatvės pensiją, turi būti juridinių faktų sudėtis: atitinkamas darbuotojo amžius, faktas, kad toks amžius yra kliūtis jam vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, tai yra svarbi, konkreti priešastis, faktas, kad jis įgijo teisę į senatvės pensiją ar ją gauna, ir nebuvimas galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą jam tinkamą darbą, nes kitu atveju toks atleidimas bus laikomas diskriminacija dėl amžiaus.

Su tokiu Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu galima nesutikti. Kaip buvo minėta anksčiau⁹⁸ pagal Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnį valstybėms leidžiama nustatyti išimtis dėl amžiaus, tik esant tam tikroms sąlygoms, pateisinančioms protingą ir objektyvų jų taikymo būtinumą ir tikslą, įskaitant nacionalinės užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programoje⁹⁹ buvo nustatytos penkios programos kryptys, iš kurių: antroji kryptis skirta užimtumo rėmimo tobulinimui, apimant užimtumo gebėjimo didinimą jaunimui, pradedančiam darbinę veiklą; ketvirtoji – lygių galimybių darbo rinkoje didinimas, kurioje numatyta, kad papildomos užimtumo rėmimo priemonės pirmiausiai turi būti taikomos jaunumui, moterims, auginančioms vaikus, asmenims su negalia ir priešpensinio amžiaus asmenims.

⁹⁶ Aktuali nuo 2003-06-26 iki 2004-06-21

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis c. b. B.Sokolov v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004.

⁹⁸ Žiūrėti skyrių 2.3 „Išimties iš diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje“

⁹⁹ Valstybės žinios, 2001, Nr. 40-1404.

O asmenys, kurie įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją jau gauna nepriskiriami socialiai pažeidžiamiems, ir tai pateisinama Lietuvos užimtumo ir darbo rinkos vykdoma politika. Todėl įstatymų leidėjas numatydamas Darbo kodekse atleidimo iš darbo galimybę, kai darbuotojas įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna nepažeidė minėtos direktyvos nuostatų. Nors Aukščiausiajam Teismui priėmus nutartį minėtoje byloje Lietuva dar nebuvo Europos Sąjungos narė, tačiau tuo metu vyko integraciniai procesai, kurie apėmė ir darbo santykių teisinį reguliavimą, taip pat jau 2003 m. lapkričio 18 d. buvo pasirašytas Lygių galimybių įstatymas, įgyvendinantis Direktyvas 2000/78/EB ir 2000/43/EB. Todėl Aukščiausiasis Teismas turėjo atsižvelgti į Darbo kodekse numatytą galimybę, atleisti asmenį įgijusį teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunant, interpretuoti atsižvelgiant į Direktyvos 2000/78/EB nuostatas.

Priėmus Darbo kodekso naują redakciją atleidimo pagrindas, kai darbuotojas įgijo teisę į senatvės pensiją ar ją gauna buvo panaikintas, tačiau kai kuriose valstybėse¹⁰⁰, pavyzdžiui Suomijoje¹⁰¹, Italijoje¹⁰², Liuksemburge¹⁰³, Švedijoje¹⁰⁴ yra numatyta, kad su darbuotoju, sulaukusių pensinio amžiaus gali būti nutraukta darbo sutartis, jei nacionalinėje teisėje tai bus objektyviai ir tinkamai pateisinta teisėtais tikslais.

Tačiau kalbant apie skirtingą moterų ir vyrų pensinis amžiaus nustatymą Teisingumo Teismas byloje Marshall¹⁰⁵ išaiškino, kad skirtingas moterų ir vyrų pensinio amžiaus nustatymas vis dėlto bus laikomas diskriminacija tuo atveju, jei moterims bus nustatyta žemesnė pensinio amžiaus riba ir sulaukusios šio amžiaus, moterys vien tik dėl šios priežasties bus priverstos palikti darbo vietą, kai tuo tarpu to paties amžiaus vyrai turės teisę dirbti toliau, nes jiems bus nustatyta aukštesnio pensinio amžiaus riba.

Taigi dabar pagal Darbo kodekso 129 straipsnį galima atleisti darbuotoją be kaltės tik dėl svarbių priežasčių, kurios įvardijamos kaip aplinkybės susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, taip pat jei iškyla ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūrinis pertvarkymas ir kitos panašios priežastys.

„Svarbių priežasčių“ sąvokos turinys nėra aiškus. Tačiau Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas bylą Genovaitė Dumbliauskienė v Alytaus Vizgirio vidurinė mokykla¹⁰⁶

¹⁰⁰ Developing Anti-discrimination Law in Europe. European Commission. 2007, p. 45 – 47.

¹⁰¹ Nuo 68 metų.

¹⁰² Nuo 65 metų.

¹⁰³ Nuo 68 metų.

¹⁰⁴ Nuo 67 metų.

¹⁰⁵ Teisingumo Teismo 1986 m. vasario 26 d. sprendimas byloje 152/84 (M. H. Marshall).//Slg. 1986 P. 00723.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis c.b. Genovaitė Dumbliauskienė v Alytaus Vizgirio vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-330/2005.

išaiškino, kad konkreti darbo sutarties nutraukimo priežastis yra svarbi, išsprendimas pagal įstatymą priskirtas darbdavio diskrecijai, nes būtent jis sprendžia konkrečios įstaigos, įmonės veiklos efektyvumo ir tikslų pasiekimo problemą, taip pat teismo kompetencijai, jeigu kyla ginčas dėl atleidimo iš darbo teisėtumo. Dėl šių priežasčių įstatyme nekonkretizuojamos ir negali būti įvardytos visos aplinkybės, galinčios būti pripažintos svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis.

Tačiau remiantis teismų praktika galima pateikti tokios svarbios priežastys kaip „darbuotojo psichologinis nesuderinamumas, nesutarimai su kolegomis, neetiški pasisakymai ir elgesys, kuriantis įtampą tarp įmonės darbuotojų, trukdantis normaliam bendrovės darbui“¹⁰⁷, „įmonės nuostolinga veikla, darbuotojų atlyginimų mažinimas charakteris“¹⁰⁸, tačiau profesiniai sugebėjimai ar elgesys darbe jokia būdu negali būti siejami su darbuotojo amžiumi.

Darbuotoją galima atleisti iš darbo tik tuo atveju, jei amžius yra kliūtis vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, jei pareigos yra konkrečiai susijusios su amžiaus riba, tačiau jei nėra galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą jam tinkamą darbą. Taigi darbdavys, norintis atleisti darbuotoją iš darbo pagal 129 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės), turi pasiūlyti kitą darbą ir perkelti darbuotoją jo sutikimu į naują darbą. Tai neturi būti sietina su darbuotojo amžiumi, bet grindžiama tuo, kad darbuotojui siūlomas darbas atitiktų jo turimą profesinį pasirengimą, tinkamą kvalifikaciją. Jei įmonėje darbo nėra, arba jo negalima pasiūlyti darbuotojui dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, negali tokioje vietoje dirbti dėl sveikatos ir kt.), tokiu atveju darbdavys neprivalo siūlyti atleidžiamam darbuotojui kitos darbo vietos.

Darbo teisėje siekiant apsaugoti socialiai pažeidžiamas darbuotojų grupes yra net tik imperatyviai numatyti darbuotojo atleidimo pagrindai, bet yra numatomos ir kitos apsauginės priemonės. Viena iš jų numatyta Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje. Šioje teisės normoje, reglamentuojant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, numatoma asmenų grupė su kuriais darbo sutartis gali būti nutraukiama esant specialiomis sąlygoms. Tai yra asmenys, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, ir kitoms asmenų grupėms.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c.b. R. Jevdokimova v. AB „Klaipėdos nafta“, Nr. 3K – 3 – 1204/2001.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis c.b. V. Driukienė v. UAB „Jurita“, Nr. 3K – 3 – 60/2002.

Šios Darbo kodekse numatytos nuostatos negalima laikyti diskriminacinės kitų asmens grupių atžvilgiu, tai išimtis iš diskriminacijos, siekiant apsaugoti nuo nedarbo silpnesnes darbo santykiuose amžiaus grupes. Su šiais darbuotojais, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Įstatymų leidėjas nedetalizuoja konkrečių atvejų, kurie gali būti laikomi ypatingais atvejais. Pagal Aukščiausiojo Teismo¹⁰⁹ išaiškinimus, ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovėje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą.

Asmenų dėl amžiaus privilegijos numatytos ir mažinant darbuotojų skaičių, kur įstatymas numato tam tikras apsaugos priemones, t. y. Darbo kodekso 135 straipsnis numato kai kuriems asmenims pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktuose yra nurodyti asmenys, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai, nes tokiems asmenims ypač sunku susirasti darbą, jie dar laikomi kaip atskira socialinė grupė, kurie yra „<...>per seni dirbti ir per jauni išeiti į pensiją<...>“¹¹⁰; asmenims, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba juos gaunančius. Tokių darbuotojų didesnės apsaugos užtikrinimas darbuotojų mažinimo metu yra kaip „<...>teigiama veiksmų strategija<...>“.¹¹¹

Įmanoma tokia situacija, kai asmuo patenka į abu kriterijus suteikiančius pirmenybę būti paliktam darbe, todėl kyla klausimas, ar asmeniui turinčiam du pagrindus nulemiančius jo teisę likti dirbti, atsiranda prioritetas kitų, turinčių tik vieną pagrindą, asmenų atžvilgiu. Aukščiausiasis Teismas 2001 m. kovo 26 d. nutartyje¹¹² konstatavo,

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

¹¹⁰ Helen, J. Desmond. Older and Greyer – Third Age Workers and the Labour Market. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 16 Issue 3, 2000, p. 244.

¹¹¹ Age discrimination and European Law. European Commission. Luxembourg. 2005, p.39.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis c.b. N.Steigvilaitė v. Tauragės miškų urėdija, Nr. 3K-3-316/2001.

kad lemiamos reikšmės neturi tai, kad asmuo turi pirmenybę būti paliktas darbe pagal du pagrindus kitų darbuotojų atžvilgiu, nes pirmenybės teisė likti darbe yra santykinė, t. y. priklauso nuo kvalifikacijos ir darbo našumo.

Kitas atvejas, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją jau gauna, ir turi ne mažiau kaip dešimt metų nepertraukiamojo stažo toje darbovietėje, vadovaujantis Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 punktu, tokiu atveju nesuteikiama pirmenybė būti paliktam dirbti, taip pensinis amžiaus asmenys visai išbraukiami iš asmenų sąrašo, kurie turi didesnę kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje ir turi ne žemesnę kvalifikaciją už kitų tos pačios specialybės darbuotojus. Kaip buvo minėta anksčiau darbe, tai yra išimtis, pateisinti netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus. Taip yra objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas – siekis jaunesniems darbuotojams, dar negaunantiems pensijos suteikti darbo vietas.

Pagal Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalį darbdavys prieš nutraukiant darbo sutartį privalo raštu įspėti darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, ir kitoms asmenų grupėms apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Kai asmenys jau gauna pensiją, ar turi teisę gauti, turi būti įspėjami kaip visi, kuriems įstatymai papildomų garantijų nesuteikia, darbuotojai – prieš du mėnesius.

Atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turi būti siejamas su darbuotojo asmeninėmis dalykinėmis savybėmis, kvalifikacija, sugebėjimais, elgesiu darbe ar įmonės struktūriniais pertvarkymais. Tačiau nors ir teisės aktai draudžia atleisti asmenis pagal amžių, tačiau praktikoje tokių situacijų pasitaiko, nors ir daugeliu atveju ikipensinio amžiaus ir jauniems asmenims įstatymas numato padidintas, palyginus su kitais darbuotojais garantijas. Tačiau asmenims, kurie įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, praranda visas suteiktas garantijas ir teisės aktai taikomi kaip ir kitiems darbuotojams, nepriskirtiems socialiai pažeidžiamų asmenų grupei, nes jie jau gali įgyvendinti savo kitą konstitucinę teisę į visą senatvės pensiją ir tai pagrįsta valstybės vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika.

4. INSTITUCINĖ ASMENS APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS DĖL AMŽIAUS DARBO TEISĖJE

Norint nustatyti, ar tinkamai įgyvendinamas lygybės ir nediskriminavimo principai, būtina nagrinėti ne tik šių principų įtvirtinimą teisės aktuose, bet ir apsaugos mechanizmo efektyvumą – kaip ir kokio pobūdžio institucijos gina asmenų pažeistas teises.

Direktyvos 2000/78/EB 9 straipsnis numato, jog valstybės narės turi užtikrinti, kad visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo nuo diskriminacijos, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros.

„Kiekviena valstybė pasirenka žmogaus teisių apsaugos institucijų modelį. Vienos valstybės be nacionalinių teismų yra įsteigusios Nacionalines žmogaus teisių institucijas (Airija, Čekija, Danija, Graikija, Ispanija, Kipras, Latvija, Lenkija, Liuksemburgas, Portugalija, Prancūzija, Švedija), kitos pasirinko specializuotas institucijas (Belgija, Vengrija, Airija, Malta ir kt.) arba ombudsmenų institucijas (Suomija, Švedija ir kt.).“¹¹³

Lietuvoje, pagal 1998 m. gruodžio 1 d. Seimo priimtą Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris įsigaliojo 1999 m. balandžio 1 d., buvo įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (nuo 2003 metų pavadinimas pakeistas į lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą), į kurią galima buvo kreiptis tik dėl diskriminacijos dėl lyties ar seksualinio priekabiavimo. Nuo 2005 m. sausio 1 dienos įsigaliojęs Lygių galimybių įstatymas, sudaręs pagrindą diskriminuojamiems žmonėms kreiptis ne tik dėl minėtų pagrindų, bet ir amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų diskriminacijos atvejais.

Iki tol Lietuvoje nebuvo atitinkamos teisinės bazės bei mechanizmo, nustatančio, kaip tokie žmonės galėtų ginti savo pažeistas teises. Tad, jei asmuo mano, kad jis buvo ar yra diskriminuojamas dėl amžiaus, turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą su skundu, kurį tarnyba privalo iširti per vieną mėnesį nuo skundo gavimo dienos.

Pagal įstatymą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, ištyrusi skundą gali priimti vieną iš šių sprendimų:

1. perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai;

¹¹³ Žiobienė, E. Lygiateisiškumo principą užtikrinančių institucijų teisinio statuso problemos. Jurisprudencija, 2006 t.12(90), p. 76.

2. kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą; nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas, kur už diskriminacinius veiksmus, pažeidžiančius Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymus yra numatyta administracinė atsakomybė;
3. atmesti skundą, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;
4. nutraukti tyrimą, jeigu pareiškėjas skundą atsiima arba kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, arba kai pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko, arba kai lygias teises pažeidžiančios veikos nutraukiamos, arba kai lygias teises pažeidžiantis teisės aktas panaikinamas;
5. įspėti dėl padaryto pažeidimo; laikinai sustabdyti tyrimą, jei asmuo, kurio skundas ar apskundžiami veiksmai tiriami, serga arba yra išvykęs.¹¹⁴

Reikia atkreipti dėmesį, kad šiai institucijai yra suteikta teisė skirti pažeidėjams sankcijas vadovaudamasi Administracinių teisės pažeidimų kodeksu¹¹⁵. Kaip Teisingumo Tesimas byloje Von Colson¹¹⁶ yra pasakęs, kad neįmanoma įgyvendinti lygių galimybių principo be atitinkamų sankcijų sistemos buvimo.

Sankcijos turi užtikrinti tikrą ir efektyvią teisminę apsaugą ir turėti tikrą atgrasantį poveikį darbdaviui. Lietuvoje, pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁽⁶⁾ straipsnį bauda gali būti nuo 100 iki 2000 litų, jei atliekami tokie patys veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už tokius pačius pažeidimus, tai užtraukia baudą darbdaviui nuo 2000 iki 4000 litų, o už Lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimų nevykdymą gali būti skiriama nuo 500 litų iki 2000 litų, jei nevykdomi pakartotinai - iki 4000 litų bauda. Tokios sankcijos skyrimas vargu ar atitinka veiksmingą teisminę apsaugą, kuri turi turėti atgrasinantį poveikį darbdaviui. Nurodyti baudų dydžiai už lygių galimybių pažeidimus neišgašdins didelių verslo bendrovių, todėl būtų tikslinga baudos maksimalią ribą padidinti.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, yra speciali institucija, kuri tiria konkrečiai atvejus, susijusius su diskriminacija, konstatuoja diskriminacijos faktą ir patraukia kaltus asmenis administracinę atsakomybę (arba perduoda bylą tirti ikiteisminio tyrimo institucijoms), o dėl diskriminacijos padarytos žalos atlyginimo klausimas sprendžiamas civilinio proceso tvarka bendrosios kompetencijos teismuose, kuriems galima išskirti šiuos „<...> civiliniam procesui keliamus tikslus:

¹¹⁴ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/static.php?strid=1271>>.

¹¹⁵ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

¹¹⁶ Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje 14/83 (Von Colson)// Slg. 1984. P. 891, para 22.

1) ieškovo pažeistų materialių subjektinių teisių ar įstatymo saugomų interesų gynība bei materialinės teisės įgyvendinimas;

2) kuo greitesnis teisinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimas.“¹¹⁷

Siekiant kuo greičiau ir efektyviau apginti asmens pažeistas teises būtų tikslinga nustatyti, kad į Lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją įeitų teisė kreiptis į teismą dėl pareiškėjo pažeistų teisių atstatymo, kaip tai yra numatyta kitose šalyse, pvz. Latvijoje, Švedijoje, Belgijoje ir t.t., o taip pat teisė atstovauti teisme.

Lygių galimybių kontrolieriui įstatymais suteikti įgaliojimai rodo, kad „<...>ši institucija yra sudedamoji žmogaus teisių gynimo sistemos Lietuvoje dalis.“¹¹⁸ Tačiau tai ne vienintelė institucija, kurios uždavinys yra prižiūrėti, kaip įgyvendinamos lygios teisės, užtikrinamos teisės normomis.

Valstybinė darbo inspekcija pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymą¹¹⁹ yra įpareigota atlikti Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolę įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo.

Kaip buvo nurodyta šio darbo skyriuje „Diskriminacijos samprata ir teisinis apibrėžimas“ Darbo kodeksas apima žymiai platesnę lygių galimybių taikymo nepaisant amžiaus sferą nei Lygių galimybių įstatymas, todėl Valstybinė darbo inspekcija turi kontroliuoti, kad nebūtų diskriminuojami asmenys dėl amžiaus Darbo kodekso numatytose srityse, kurių nenumato Lygių galimybių įstatymas. Tačiau pagal pateiktas valstybinės darbo inspekcijos nuo 2001 metų metines ataskaitas nėra duomenų apie nustatytus diskriminacinio pobūdžio pažeidimus, nors tokių pažeidimų būna. Todėl galima daryti išvadą, kad ši institucija, kaip diskriminacijos draudimo dėl amžiaus ir kitais pagrindais užtikrinimo mechanizmas veikia tik teoriškai, tačiau praktiškai jokių rezultatų nėra.

Kita institucija, siekianti apsaugoti asmenis nuo diskriminacinių veiksmų yra prokuratūra ir policija. Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse (toliau – Baudžiamasis kodeksas) 169 straipsnyje¹²⁰ yra nurodyta, kad baudžiamas tas, kas atliko veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl lyties,

¹¹⁷ Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai - lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė: mokslo darbai. Vilnius: VU leidykla, 1999. Nr. 33 (1). p. 34.

¹¹⁸ Vidrinskaitė, S. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. Jurisprudencija. Vilnius, 2004, t.56 (48). p.112.

¹¹⁹ Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.

¹²⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, sutrukdyti 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.

Iš šio straipsnio matyti, kad asmuo saugomas ir darbo srityje, tačiau yra numatytas baigtinis sąrašas pagrindų, dėl kurių diskriminuojant asmenį ar asmenų grupę yra skiriama sankcija, tačiau šiame sąrašė nėra nurodytas amžius, kaip draudžiamas pagrindas diskriminuoti.

Reikia atsižvelgti į tai, kad valstybė pradėjo vis daugiau dėmesio skirti šiam diskriminavimo pagrindui. Tai patvirtina priimtas Lygių galimybių įstatymas, kuriame nurodyta, kad be daugelio pagrindų draudžiama diskriminuoti asmenis dėl amžiaus, taip pat Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos kompetencijos išplėtimas, įgalinantis nagrinėti skundus susijusius su diskriminacija dėl amžiaus ir skirti administracines baudas darbdaviams diskriminuojantiems asmenis dėl amžiaus, taip pat Vyriausybės programos sprendžiančios gyventojų senėjimo problemas leidžia suprasti, kad su diskriminacija dėl amžiaus darbo teisėje ir kitose srityse turi būti užkertamas kelias diskriminacijai, numatant sankcijas pažeidėjams ir suteikiant teisę nukentėjusiajam išsireikalauti patirtą tiek turtinę, tiek neturtinę žalą. Todėl įstatymų leidėjas turėtų papildyti minėtą Baudžiamąjį kodeksą straipsni, numatant, kad draudžiama diskriminuoti be kitų numatytų pagrindų ir dėl amžiaus.

Tai pat reikia atkreipti dėmesį, kad Baudžiamajame kodekse, taip pat ir Lygių galimybių įstatyme nėra nurodyti aiškūs, objektyvūs kriterijai, kada skundas dėl diskriminacijos įvairiais pagrindais yra nagrinėtinas ikiteisminio tyrimo institucijose, o kada Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje. Pagal administracinių teisės pažeidimų 9 straipsnio 2 dalį, administracinė teiseną yra negalima, kai veiksmai, už kuriuos numatyta administracinė atsakomybė, savo pobūdžiu užtraukia baudžiamąją atsakomybę.

Nesant aiškių kriterijų, kuriais remiantis galima būtų atriboti administracinę ir baudžiamąją atsakomybę už diskriminaciją darbo teisiniuose santykiuose, kyla problema sprendžiant, kas turėtų nagrinėti teisės aktų reikalavimų pažeidimus dėl diskriminacijos. Siekiant išspręsti šią problemą reikėtų padaryti atitinkamus įstatymų pakeitimus, leisiančius aiškiai ir suprantamai atriboti diskriminacijos atvejus, kurie turėtų būti nagrinėjami ikiteisminio tyrimo institucijose, o kurie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje. Tačiau iki šiol ikiteisminio tyrimų dėl nusikalstamos veikos, numatytos Baudžiamąjį kodeksą 169 straipsnyje nėra užfiksuota, todėl galima teigti, kad

ikiteisminio tyrimo institucijos nedalyvauja, kaip institucija padedanti apginti pažeisto asmens teises dėl diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje.

Be minėtų institucijų, iškilus ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio, kaip privaloma išankstinė ginčų nagrinėjimo ne teisme institucija, yra darbo ginčų komisija. Komisijos sudarymo, veikimo principai pateikiami Darbo kodekse. Į ją kreiptis privaloma, kai tarp darbuotojo ir darbdavio kyla nesutarimui dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, ir jei ginčas tiesiogiai nėra priskirtas teismo kompetencijai. Darbuotojas, manantis, kad yra diskriminuojamas dėl amžiaus, turėtų pirmiausiai kreiptis į darbo ginčų komisiją, norint vėliau kreiptis į teismą, nebent tarp darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai yra nutrūkę ir kitais, Darbo kodekse numatytais atvejais, asmuo turi tiesiai kreiptis į teismą, siekiant apginti savo teises (pavyzdžiui dėl neturtinės žalos).

Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad asmuo, kurio konstitucinės teisės ir laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą. Įstatymų leidėjas turi nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmenų teisių ir laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme. Konstitucinis Teismas¹²¹ pabrėžė, kad asmuo, manantis, jog jo teisės ar laisvės yra pažeidžiamos, turi absoliučią teisę į nepriklausomą ir nešališką teismą, kuris, spręsdamas teisinius konfliktus, užtikrina Konstitucijoje, įstatymuose, kituose jiems neprieštaraujančiuose teisės aktuose išreikštos teisės įgyvendinimą.

Nors asmenys ir turi teisę kreiptis į teismą dėl diskriminacijos dėl amžiaus, tačiau teismuose tokių bylų yra mažai.

Tokių bylų labai nedaug ir kitose valstybėse, todėl manoma, kad egzistuoja realūs ir menami barjerai teisingumui įgyvendinti. Diskriminacinio pobūdžio bylų teismuose nebuvimas savaime gali būti laikomas kliūtimi byloms atsirasti. Taip vadinamos „geros“ praktikos nebuvimas nagrinėjant diskriminacijos dėl amžiaus ir kitų pagrindų atvejus teismuose kelia nežinomybės jausmą ir neskatina asmenų kreiptis į teismus¹²². Taip pat tokią situaciją lemia „<...>žmonių nepasitikėjimas ir abejingumas teismo veikla.“¹²³ Yra ir daugiau problemų, kurios gali lemti neefektyvų teismų vaidmenį, apginant asmenis, patyrusius diskriminaciją dėl amžiaus darbo teisėje.

Pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos kompetenciją, ji tik nustato pažeidimą ir gali skirti sankcijas darbdaviui bei reikalauti nutraukti tokius veiksmus, bet

¹²¹ Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 24 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 10-350.

¹²² Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 46.

¹²³ 2004 metais buvo atliktas Visuomenės nuomonės tyrimų centro „Vilmorus“ tyrimas, kodėl yra nesikreipiama dėl savo teisių pažeidimo. Daugiausiai respondentų teigė, kad kreipimasis yra beprasmiškas ir niekas nepadės.

neturi kompensacinio efekto diskriminacijos aukoms. Teisingumo Teismas baudą traktuoja kaip papildomą priemonę diskriminavimo draudimui užtikrinti, taip pat numatydamas, kad darbdavys turi skirti darbuotojui adekvačią kompensaciją. Taikant vien administracinę atsakomybę diskriminacinius veiksmus atlikusiam darbdaviui, savaime dar nebus atkurtos pažeistos diskriminaciją patyrusio darbuotojo teisės. Kai atkurti iki pažeidimo buvusią padėtį ar įpareigoti darbdavį atlikti pareigą natūra jau nebus įmanoma, bene vienintelis būdas atkurti pažeistas asmens teises lieka išieškoti patirtą žalą iš pažeidimą padariusio asmens,¹²⁴ todėl asmuo, kurio teisė pažeistos turi kreiptis į teismą.

Kalbant apie atstovavimą teisme, reikia paminėti Direktyvos 2000/78/EB 9 straipsnio 2 dalį, kurioje įtvirtinta pareiga valstybėms narėms užtikrinti, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas direktyvų nuostatų laikymasis, galėtų nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, gavus jo sutikimą, dalyvauti direktyvose nustatytiems įsipareigojimams užtikrinti numatytuose teismo procedūrose. Tačiau Lietuvoje jokių specialių nuostatų, išskiriančių organizacijų galimybę įsitraukti į teismo ar administracinį procesą diskriminacijos bylose, nei Lygių galimybių įstatyme, nei kituose teisės aktuose nėra. Nors Civilinio proceso kodekso 56 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta galimybė atstovais pagal pavedimą procese būti „ir kitiems asmenims“.

Bet rengiamame Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projekte yra pasiūlyta įtraukti straipsnį, kuris numatytų, kad asociacijos, viešosios įstaigos, labdaros bei paramos fondai, religinės bendruomenės ir bendrijos, kitos nevyriausybines organizacijos turi teisę pareikšti ieškinį viešajam interesui ginti bylose dėl diskriminacijos amžiaus ir kitais pagrindais.

Kita problema yra tai, kad Lietuvoje nėra specifinių procesinių teisės normų, reglamentuojančių civilinių bylų diskriminavimo darbo teisiniuose santykiuose atvejais, todėl iškyla tam tikrų problemų. Ieškinytis turi būti pateikiamas Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso¹²⁵ (toliau – Civilinio proceso kodeksas) nustatyta tvarka ir taikoma Civilinio proceso kodekso XX skyrius – darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Tačiau Civilinio proceso kodekso 410 straipsnio 2 dalis imperatyviai nurodo, kad XX skyriaus numatyta tvarka, nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo. Tokiu atveju jei darbuotojas kreipiasi dėl neturtinės žalos atlyginimo bus ginčo teiseną, todėl jo reikalaujama priteisti suma, bus laikoma ta ieškinio suma, nuo kurios turi būti apskaičiuojamas žyminio mokesčio dydis, taip pat

¹²⁴ Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004, p. 270.

¹²⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

teismas neprivalės imtis aktyvaus vaidmens savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalis nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (Civilinio proceso kodeksas 414 straipsnio 1 dalis). Todėl nustačius diskriminavimo faktą, dėl ilgo teismo proceso, diskriminaciją patyrusio asmens teisės atstatomos negreitai, o tai gali būti priežastis, dėl kurios nukentėję asmenys gali vengti įsitraukti į ilgus ir daug pastangų ir lėšų reikalaujančius teisinius ginčus.

Siekiant žmogaus teisių ginties efektyvumo, iki pažeidimo buvusio asmens teisinio statuso atstatymo operatyvumo, siekiant išlaikyti proceso koncentruotumą, tikslinga nustatyti, kad žalos, patirtos dėl diskriminacijos, atlyginimo klausimas būtų teismuose sprendžiamas taip pat supaprastinto proceso tvarka.

Civilinio proceso kodekse (12 straipsnis) įtvirtintas šalių rungimosi principas, reiškiantis, kad kiekviena šalis privalo įrodyti tas aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti. Tačiau diskriminaciją dėl amžiaus darbuotojui įrodyti yra labai sunku, dėl įrodymų stokos, „sudėtinga ne tik įrodyti diskriminuojamos priemonės buvimą (aktyvų veiksma), tačiau ir faktus (neveikimą), kurie veikė diskriminuojamai“¹²⁶, taip pat darbuotojas nežino darbdavio veiklos aspektų. Tuo tarpu darbdaviui žymiai lengviau įrodyti, kad nebuvo diskriminacinio pobūdžio veiksnių ar neveikimo darbuotojų atžvilgiu, nes jis turi reikiamą informaciją apie darbuotojus, įmonės vykdomą politiką ir t.t. (algų politika, darbuotojų amžius, kvalifikacinio kėlimo kriterijai ir t.t.). Todėl siekiant labiau apsaugoti nukentėjusįjį diskriminavimo bylose ne ieškovas turi įrodyti fakto pagrįstumą, o atsakovas, kad jis nepažeidė diskriminavimo draudimo. Tokia nuostata yra įtvirtinta direktyvoje 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminavimo dėl lyties bylose¹²⁷, direktyvoje 2000/43/EB įgyvendinančioje vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės¹²⁸, Direktyvoje 2000/78/EB. Taip siekiama, kad valstybėse būtų užtikrintas lygiateisiškumo principo dėl amžiaus taikymo veiksmingumas ir suteikti galimybę nukentėjusiam nuo diskriminacijos dėl amžiaus apginti savo teises. Taigi jei darbuotojas pareiškia, kad buvo mokamas mažesnis atlyginimas dėl jo amžiaus, tai darbdavys turi įrodyti, kad tokios diskriminacijos atlyginimo mokėjimo atveju nebuvo.

Ši nuostata, dėl įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui, yra numatyta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2⁽¹⁾ straipsnyje, tačiau jame nurodoma, kad įrodinėjimo

¹²⁶ Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004, p. 276.

¹²⁷ OL 1998, Nr. L 014.

¹²⁸ OL 2000, Nr. L 180.

pareigos atsakovui tenka tik esant ginčams dėl diskriminacijos lyties pagrindu.¹²⁹ Tuo tarpu Lygių galimybių įstatyme (kuris numato ir amžiaus diskriminaciją), visai nėra nuostatų dėl įrodinėjimo pareigos. Galima konstatuoti, kad šiuo aspektu Direktyvos 2000/78/EB įgyvendinimas yra nevisapusiškas.

Turėtų būti taikoma įstatymo analogija, bylose dėl diskriminacijos dėl amžiaus, ir įrodinėjimo pareiga turėtų atitekti atsakovui. Taip pat reiktų vadovautis Aukščiausiojo Teismo praktika, kur teismas byloje N.Akstinienė v. Vilnos AB "Drobė"¹³⁰ nurodė, kad paskirstant įrodinėjimo pareigą būtina užtikrinti šalių procesinį lygiateisiškumą, t.y. sudaryti vienodas procesines galimybes abiem šalims įrodyti savo reikalavimus. Taikant šį civilinio proceso principą įrodinėjimo pareiga tarp šalių paskirstoma vadovaujantis įrodinėjimo taisyklėmis, kurias formuluoja įstatymas, teisės doktrina, teismų praktika. Viena iš tokių taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tą padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali lengviau, nei kita šalis, gauti atitinkamus įrodymus. Tokiu būdu, perkeliant darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumo įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas.

Siekiant išspręsti susidariusią problemą dėl nevisapusiško įrodinėjimo pareigos perkėlimo atsakovui reglamentavimo, būtų tikslinga direktyvos nuostatas dėl įrodinėjimo naštos diskriminavimo dėl amžiaus pagrindu perkelti ir į Lygių galimybių įstatymą.

Todėl jau parengtame įstatymo pakeitimo projekte yra numatoma norma, pagal kurią „<...> teismuose <...> nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos amžiaus ir kitų pagrindų pareiškėjui nurodžius faktines aplinkybes, leidžiančias preziumuoti, kad tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas ar nurodymas diskriminuoti buvo, skundžiamas asmuo turi įrodyti, jog lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.“¹³¹

Direktyvos 2000/78/EB 17straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės turi imtis visų priemonių dėl kompensacijų nukentėjusiesiems asmenims, atlyginimo. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad neturtinė žala atlyginama tik įstatymų numatytais atvejais. Tačiau darbuotojai iki 2003 metų negalėjo

¹²⁹ 2⁽¹⁾ straipsnis. Įrodinėjimo pareiga. Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 4 d. nutartis c.b. N.Akstinienė v. Vilnos AB "Drobė", Nr. 3K-3-600.

¹³¹ Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projekto 4 straipsnis.

reikalauti iš darbdavio nematerialinės žalos atlyginimo, nes tik minėtais metais įsigaliojo Darbo kodekso 250 straipsnis, numatantis darbo sutartis šalių pareigą viena kitai atlyginti neturtinę žalą, kuri pagal Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalį yra suprantama, kaip fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Teismas, nustatydamas šios žalos dydį turi atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus. Tačiau Lietuvoje nėra teismų praktikos dėl neturtinės žalos atlyginimo diskriminacijos atveju darbo teisėje.

Apibendrinant diskriminacijos dėl amžiaus darbo teisėje apsaugos mechanizmo veikimą, galima daryti išvadą, kad Lietuvoje nėra tinkamai sureguliuota institucijų veikla. Pirmiausiai reikia išplėsti Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijos ribas, numatant galimybę jam kreiptis į teismą. Teisme diskriminacinio pobūdžio bylos turi būti nagrinėjamos supaprastinta proceso tvarka. Be to, būtina lygių galimybių įstatyme įtvirtinti teisės normas, reglamentuojančias įrodinėjimo naštos perkėlimą diskriminavimo dėl amžiaus bylose, taip pat numatyti galimybę, kad nuketėjusysis galėtų siekti materialinės ir nematerialinės žalos atlyginimo už diskriminaciją dėl amžiaus darbo teisėje.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Lygybės principas yra visuomenės sutvarkymo principas, iš kurio yra kildinamas diskriminacijos draudimo principas, pagal kurį diskriminacija dėl amžiaus ir kitų pagrindų yra draudžiama. Šie principai yra aiškiai įtvirtinti tarptautinės teisės aktuose, Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktuose.

2. Diskriminacija dėl amžiaus darbo teisėje yra bet kokias lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantis arba panaikinantis išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas asmenims dėl amžiaus, galintiems pagal galiojančius teisės aktus tapti darbo teisinių santykių subjektu.

3. Išimtyms, kada asmenų diferenciacija pagal amžių nėra laikoma diskriminacija, yra įtvirtintos įstatymuose: pozityvūs veiksmai, profesiniai reikalavimai, kitos priemonės būtinos visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti, nusikaltimų prevencijai, asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai. Šiais atvejais, diferenciacija nelaikoma diskriminacija, kadangi tokia asmenų diferenciacija darbo santykiuose yra pateisinama siekiamais tiksliais.

4. Pagal formą diskriminacija gali būti tiesioginė ir netiesioginė. Šių formų apibrėžimas Lietuvos teisėje nėra visapusiškai suformuluotas, kaip tai yra apibrėžiama Direktyvoje 2000/78/EB. Siūlytina Lygių galimybių įstatyme pakeisti tiesioginės diskriminacijos sąvoką, kuri apimtų diskriminacijos atvejus ne tik dėl faktinio, bet ir dėl konkrečiu atveju menamo amžiaus. Netiesioginės diskriminacijos sąvokoje siūloma numatyti atvejus, kad ji gali būti pateisinama.

5. Pagrindinės darbo santykių sritys, kuriose dėl amžiaus diskriminuojamo žmogaus teisės atimamos ar apribojamos yra įdarbinimas, darbo sutarčių sudarymas, atlyginimas už darbą, darbo santykių nutraukimas. Teisė įsidarbinti, sudaryti darbo sutartis negali būti susiaurinama dėl darbuotojų amžiaus, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis, tokias kaip profesinis reikalavimas, minimalaus amžiaus reikalavimas, jei tai objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas ir yra įtvirtintas teisės aktuose. Amžius negali būti pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo. Atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turi būti siejamas su darbuotojo asmeninėmis dalykinėmis savybėmis, kvalifikacija, sugebėjimais, elgesiu darbe ar įmonės struktūriniais pertvarkymais. Priešpensinio amžiaus asmenims, asmenims iki aštuoniolikos metų atleidimo atveju darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės yra suteikiama daug garantijų ir lengvatų (pvz., pirmenybės teisė likti dirbti kai mažinamas darbuotojų skaičius). Todėl tokių darbuotojų diferenciacija jokių būdu negali būti aiškinama kaip diskriminacija kitų darbuotojų atžvilgiu.

6. Dēl amžiaus diskriminuojamo asmens pažeistos teisės nėra pakankamai ginamos, nes institucijų veikla nėra efektyviai sureguliuota, asmuo susiduria su procedūriniais sunkumais, dėl subjektyvių (psichologinių) priežasčių: nepasitikėjimas teismais ir kitomis institucijomis, baimė, neapgynus savo teisių, prarasti darbą, ilgas ir varginantis bylinėjimasis dėl žalos atlyginimo ir kt. Siekiant pagerinti žmogaus teisių gynimą ir pažeistų teisių atstatymą siūlytina išplėsti lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijos ribas, numatant galimybę jam kreiptis į teismą, norint apginti pažeistas diskriminuojamo asmens teises; supaprastinti bylų nagrinėjimo procesą dėl žalos atlyginimo diskriminacinio pobūdžio bylose; lygių galimybių įstatyme įtvirtinti teisės normas, reglamentuojančias įrodinėjimo naštos perkėlimą atsakovui diskriminavimo dėl amžiaus bylose; taip pat numatyti galimybę, kad nuketėjusysis galėtų siekti materialinės ir nematerialinės žalos atlyginimo už diskriminaciją dėl amžiaus darbo teisėje.

SANTRAUKA

Diskriminacija dėl amžiaus darbo teisėje

Šiame darbe yra analizuojami darbo teisiniai santykiai ir teisės normos reguliuojančios diskriminacijos dėl amžiaus draudimą darbo teisėje.

Siekiant kuo išsamiau atskleisti šią temą pirmiausiai yra nagrinėjamas lygybės principas, iš kurio yra kildinamas diskriminacijos draudimo (nediskriminacinis) principas, kuris yra įtvirtintas tiek Lietuvos, tiek tarptautiniuose teisės aktuose.

Diskriminacijos dėl amžiaus draudimą Lietuvoje numato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lygių galimybių įstatymas, kuris buvo priimtas, siekiant įgyvendinti 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Todėl darbe yra analizuojama, ar tinkamai perkeltos šios direktyvos nuostatos į Lietuvos teisę.

Lygybės ir diskriminacijos draudimo principais draudžiama taikyti skirtingus įdarbinimo kriterijus, skirtingas darbo sąlygas, atleidimo iš darbo pagrindus, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl aplinkybių, kurios nesusijusios su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.

Nagrinėjant diskriminacijos dėl amžiaus draudimo teisinį reguliavimą darbo teisiniuose santykiuose, yra atsižvelgiama ne tik į teisinį diskriminacijos dėl amžiaus draudimo įtvirtinimą teisės normose, bet ir į nustatyto asmens teisių apsaugos mechanizmo efektyvumą – kaip ir kokio pobūdžio institucijos gina asmenų pažeistas teises. Yra analizuojama lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, valstybinės darbo inspekcijos, darbo ginčų komisijos, teismo funkcijos nustatant šių institucijų veiklos trūkumus ir privalomumus.

SUMMARY

Age discrimination in labour law

This work analyzes the legal reports and law concerning age discrimination in labour law.

On purpose to develop this topic most thoroughly the principle of equality is researched primarily, which the principle of discrimination prohibition (non-discrimination) is derived from, which is confirmed in Lithuanian and international legal acts.

The prohibition of age discrimination is specifically defined in the Labour Code of the Republic of Lithuania and in the Law of Equal Opportunities which was enacted on purpose to implement the Council's Directive 2000/78/EB of November 27th, 2000, defining the general basics of applying equal conditions in occupational and professional fields. Therefore it is analyzed if the norms of directive are properly transferred.

By the principles of equality and prohibition of discrimination, it is forbidden to apply different criteria of employment, different working conditions, and basics of dismissal, to discriminate identical relations basing on circumstances not related with objective qualities of an employee. On purpose to assess if these principles are being properly implemented, not only affirmation of this prohibition in legal acts is analysed, but also their operation in practice.

Also, when researching proper implementation of age discrimination prohibition norms, the protection mechanism's efficiency is taken into consideration – how and what kind of institutions protect violated rights of persons. Office of Equal Opportunities Ombudsperson, State Labour Inspectorate, Commission of Labour Disputes, and court are analyzed, defining the deficiencies and advantages of these institutions' practice.

Literatūros sąrašas

Norminiai teisės aktai

Jungtinių tautų aktai

1. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 1991. Nr. 9 -244.
2. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002. Nr. 77-3288.

Europos tarybos dokumentai

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista Protokolu Nr. 11, su papildomais protokolais Nr. 1, 4, 6 ir 7. Valstybės žinios, 2000. Nr. 96-3016.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Europos Sąjungos teisės aktai

1. Amsterdamo sutartis iš dalies pakeičianti Europos sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. OL, 1997, Nr. 340-1.
2. Direktyva 97/81/EB Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC).OL, 1998, Nr. L 131/10.
3. Direktyva 75/117/EEB Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. OL,1998, Nr. L 014.
4. Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL 2000, Nr. L 300.
5. Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. OL 2000, Nr. L180.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje [interaktyvus] [žiūrėta 2008m. sausio 5 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>>.
2. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”. interaktyvus [žiūrėta 2007 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.socmin.lt/upload/200211/158-k_n.doc>.

Lietuvos norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002 Nr.64-2569.
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios. 2005, Nr. 88-3281.
9. Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projektas.
[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. balandžio 13 d.].Prieiga per internetą
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=317656&p_query=&p_tr2=>.
10. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. I-549.
11. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969.
12. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.
13. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.
14. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 7-191.
15. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.
16. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064.
17. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. IX-1904.
18. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

19. Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 92-2883.

20. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Dėl tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo. Valstybės žinios, 1994, Nr. 49.

21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimas Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. Nr. 737 nutarimas Dėl nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2004-06-17, Nr. 95-3501.

23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. Nr. 529 nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2001, Nr. 40-1404.

24. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymas Nr. 588 dėl vairuotojų pažymėjimų išdavimo taisyklių. Valstybės žinios, 2002, Nr. 125-5674.

Kiti

1. National Minimum Wage Act 1998 (c. 39).

[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980039_en_1>.

Specialioji literatūra

1. Age discrimination and European Law. European Commission. Luxembourg. 2005.
2. Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė – Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Žalvystė. Vilnius, 2007.
3. Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004.
4. Developing Anti-discrimination Law in Europe. European Commission. 2007.
5. Dobryninas, A. ir kt. Žmogaus teisės Lietuvoje: padėties įvertinimas. Vilnius. 2002.
6. European Commission, Proposal for a Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Explanatory Memorandum, Commentary on the Articles, Chapter I. Brussels, 1999.
7. Kalet, J. Age discrimination in employment law. Bureau of National Affairs. New York, 1990.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I, II dalys. Justitia. Vilnius. 2003.
9. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis). Vilnius, 2000.

10. Lietuvos statistikos metraštis. Vilnius, 2004.
11. Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007.
12. Lygios galimybės visiems. Lygių galimybių plėtros centras. Vilnius, 2007.
13. Lygybė ir įvairovė darbo vietoje: lygių galimybių politikos apžvalga ir teisinės rekomendacijos.
14. Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai - lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė: mokslo darbai. Vilnius: VU leidykla, 1999. Nr. 33 (1).
15. Schmidt, M. Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft. Baden-Baden, 2001.
16. Tarptautinių žodžių žodynas. Vyriausioji enciklopedijų redakcija. Vilnius, 1985.
17. Tautinių mažumų teisės. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2005.
18. Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005.
19. Žmogaus teisės Lietuvoje. Naujos sistemos. Vilnius, 2005.

Straipsniai

1. Helen J. Desmond. Older and Greyer – Third Age Workers and the Labour Market.//The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 16 Issue 3, 2000.
2. Mačernytė–Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003 Nr. 2 (40).
3. Vidrinskaitė, S. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. Jurisprudencija, 2004, t.56 (48).
4. Žiobienė, E. Lygiateisiškumo principą užtikrinančių institucijų teisinio statuso problemos. Jurisprudencija, 2006 t.12(90).

Konstitucinio teismo nutarimai

1. 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.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. sausio 20 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1004 "Dėl minimalaus darbo

užmokesčio didinimo" 3.1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 499 straipsnio pirmajai daliai ir Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsniui. Valstybės žinios, 1997, Nr. 7-130.

3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas Dėl Lietuvos respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977.

4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. liepos 10 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 55 straipsnio antrosios dalies 1 punkto, 56 straipsnio ketvirtosios dalies 1, 2 punktų ir 58 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1696.

5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 30d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo" 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui. Valstybės žinios 2001, Nr. 107-3885.

7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. rugsėjo 26 d. Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2004 m. lapkričio 4 d. redakcija) 3 dalies, 8 straipsnio (2004 m. lapkričio 4 d. redakcija) 2 dalies, 34 straipsnio (2002 m. liepos 4 d., 2003 m. spalio 7 d. redakcijos) 3, 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2007, Nr. 102-4171.

8. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu nr. 966 "dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo" (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu nr. 966 "dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo" (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007

m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu nr. 966 "dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo" (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai. Valstybės žinios, 2008, Nr. 10-350

Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis c.b. N.Steigvilaitė v. Tauragės miškų urėdija, Nr. 3K-3-316/2001.

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 4 d. nutartis c.b. N.Akstininė v. Vilnos AB "Drobė", Nr. 3K-3-600/2001.

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c.b. R. Jevdokimova v. AB „Klaipėdos nafta“, Nr. 3K – 3 – 1204/2001.

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis c.b. V. Driukienė v. UAB „Jurita“, Nr. 3K – 3 – 60/2002.

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis B.Sokolov v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004.

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis c.b. Genovaitė Dumbliauskienė v Alytaus Vizgirio vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-330/2005.

8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis A.K. v. AB „Vievio paukštynas" byloje Nr. 3K-3-10/2006.

Europos Bendrijų teisingumo teismo praktika

1. Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas byloje C – 43/75 (Defrenne)// Slg.1976 P. 455.

2. Teisingumo Teismo 1977 m. spalio 19 d. sprendimas byloje 117/76 ir 16/77 (Ruckdeschel)//Slg.1977. P. 1753.
3. Teisingumo Teismo 1978 m. kovo 9 d. sprendimas byloje 106/77 (Solred).//Slg. 1978 P. I-937.
4. Teisingumo Teismo 1986 m. vasario 26 d. sprendimas byloje 152/84 (M. H. Marshall).//Slg. 1986 P. 00723.
5. Teisingumo Teismo 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje C-157/86 (Murphy).//Slg. 1988 P. 00673.
6. Teisingumo Teismo 1989 m. spalio 10 d. sprendimas byloje 109/88 (Danfoss).//Slg. 1989 P. 03199.
7. Teisingumo Teismo 2001 m. birželio 7 d. sprendimas byloje C-479/99 (CBA Computer Handels- und Beteiligungs GmbH)//Slg. 2001 P. I-04391.
8. Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 13 d. sprendimas byloje C-106/89 (Marleasing SA)//Slg.1990.P. I-04135.
9. Teisingumo Teismo 2004 m. gegužės 27 d. sprendimas byloje C-285/02 (Edeltraud Elsner-Lakeberg).//Slg. 2004 P. I-05861.
10. Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje C-144/04 (Mangold) // Slg. 2005 P. I-9981.
11. Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 11 d. sprendimas byloje C-208/05 (ITC) // Slg. 2007. P. I-00181.
12. Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-411/05 (Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA).

Kiti

1. Darbuotojų lygių galimybių ir teisėtų interesų apsauga Lietuvos ir Europos Sąjungos teisėje.

[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. vasario 15 d.].Prieiga per internetą: <<http://manoteises.lt/index.php?lang=1&sid=506>>.

2. Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studijos santrauka. Vilnius: regioninis pilietinės edukacijos centras, 2007[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.].Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/tyrimo_santrauka.doc>.

3. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2002-2003m. ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008m. sausio 21 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202002-2003.doc>>.

4. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2004 m. veiklos ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaita%202004-be%20sinicienes.doc>>.

5. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2005 m. veiklos ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 21 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202005m..doc> >.

6. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2007 m. ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 10 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/ataskaita2007.doc>>.

7. 2003 m. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo ataskaita. [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą <http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202003m..doc#_Toc66882378>.

8. CV pavyzdys [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 3 d.].Prieiga per internetą: <<http://www.cvonline.lt/content/index.php?id=320&gr=1>>.

9. Gyvenimo aprašymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą<http://www.infolex.lt/portal/sablonai/200712314395_200221991446_cv_pavyzdys.doc>.

10. CV – gyvenimo aprašymas [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 3 d.].Prieiga per internetą <http://www.cvmarket.lt/career.php?menu=1&lastmenu=22&text_id=561&career_style=>>.

11. Lithuania country report on measures to combat discrimination 2007. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/ltrep07_en.pdf>.

12. Spain country report on measures to combat discrimination. 2007. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. vasario 5 d.].Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/esrep07_en.pdf>.

13. Germany country report on measures to combat discrimination. 2007 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. balandžio 1 d.].Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/derep07_en.pdf>.

14. Denmark country report on measures to combat discrimination.2007. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 1 d.].Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/darep07_en.pdf>.

15. Austria report on measures to combat discrimination. 2007.

[interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. vasario 1 d.].Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/arep07_en.pdf >.