

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Jolantos Reivylienė, neakivaizdinio
skyriaus, IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentė

Magistro darbas

Netiesioginė diskriminacija darbo santykiuose

Darbo vadovas: doc. dr. T. Davulis
Recenzentas: as. R. Stanevičius

Vilnius, 2007

NETIESIOGINĖ DISKRIMINACIJA DARBO SANTYKIUOSE

Įvadas.....	3
1.Lygių galimybių principo įgyvendinimas	6
1.1. Darbo teisės subjektų diferenciacija.....	6
1.2. Diskriminacijos samprata	13
1.3. Netiesioginė diskriminacija.....	16
1.4. Pozityvioji diskriminacija.....	21
2. Vienodo požiūrio principo dėl lyties taikymas darbo santykiuose.....	25
2.1. Netiesioginės diskriminacijos draudimo principo įgyvendinimas darbo užmokesčio srityje	25
2.2.Lyčių lygiateisiškumo principo įgyvendinimas sudarant, vykdant darbo sutartį ar jai pasibaigiant.....	35
3. Netiesioginę diskriminaciją patyrusio asmens pažeistų teisių gynimas	41
3.1. Asmens, patyrusio diskriminacinius veiksmus, pažeistų teisių gynimo institucijos	41
3.2. Asmens, patyrusio diskriminacinius veiksmus, pažeistų teisių gynimo būdai.....	44
3.3. Įrodinėjimo pareiga.....	50
3.4.Žalos atlyginimas.....	53
Išvados	58
Literatūros sąrašas	59
Santrauka	66
Summary.....	67

Ivadas

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau Konstitucija) 29 straipsnyje įtvirtintas visų asmenų lygybės, privilegijų neteikimo principas, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms arba pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų arba pažiūrų. Konstitucinio asmenų lygybės principo turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą.¹ Lygybės įstatymui principas teisėje reiškia “lygų matą”, kai reikia tą pačią normą taikyti skirtingiems asmenims. Šis principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai.²

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau Darbo kodeksas) 2 straipsnio 4 dalis, šalia kitų darbo santykių teisinio reglamentavimo principų, akcentuoja darbo teisės subjektų lygybę, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Tai tarptautinis, konstitucinis principas, įtvirtintas darbo teisėje. Iš lygybės principo yra kildinamas diskriminavimo draudimas. Lygybės principas atvirkščiai - įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai bei draudžia iš esmės tokius pat faktus vertinti skirtingai, nebent toks skirtingas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas.³ Kaip matome, diskriminacija ir lygybė teisėje yra atvirkščiai proporcingi reiškiniai.

Diskriminavimo draudimo įtvirtinimas bei jo įgyvendinimo užtikrinimas Lietuvos darbo teisėje yra aktuali tema. Lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminavimo visiems asmenims yra universali, pripažįstama pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl moterų visų diskriminavimo formų panaikinimo, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių, ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktus bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją.⁴

Lygiateisiškumo principas apima ne tik tiesioginės (atviros), bet ir netiesioginės (latentinės) diskriminacijos draudimą. Netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai dėl *prima facie* (lot. iš pirmo žvilgsnio) neutralios nuostatos ar kriterijaus, vieno asmens padėtis yra

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr.9-228.

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1997, Nr.104-2644.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 105-3318.

⁴ OL, 2000 L303, P.16.

prastesnė už kito asmens, ir to negalima objektyviai pateisinti.⁵ Netiesioginės diskriminacijos forma gali būti objektyviai pateisinama, todėl ją žymiai sunkiau įrodyti.

Magistro darbo tikslas – ištirti ir įvertinti netiesioginės diskriminacijos draudimo principo taikymą darbo santykiuose, nagrinėjant Europos Sąjungos teisės normas, jų atitiktį Lietuvos darbo teisėje įtvirtinto nediskriminavimo principo aspektu ir pateikti problemas, su kuriomis susiduria teisės taikytojai (vykdytojai), pasiūlyti jų sprendimo būdus.

Magistrinio darbo tikslas siekiamas, įgyvendinant šiuos uždavinius:

1. išnagrinėti netiesioginės diskriminacijos požymius, darbo teisės subjektų diferenciacijos būtinybę, atskirti ją nuo netiesioginės diskriminacijos;

2. išsiaiškinti netiesioginės diskriminacijos draudimo principo nustatymo pagrindus ir taikymo prielaidas Lietuvos ir Europos Sąjungos darbo teisėje, atliekant teisės aktų, kitų norminių aktų, teismų praktikos ir statistikos analizę;

3. atskleisti netiesioginės diskriminacijos draudimo principo taikymo ir įgyvendinimo darbo santykiuose spragas bei pateikti tyrimu pagrįstas galimas sprendimų kryptis;

4. ištirti asmens, patyrusio netiesioginę diskriminaciją pažeistų teisių gynbos būdus, taip pat ir žalos atlyginimo teisinius aspektus.

Šio darbo objektas- teisiniai darbo santykiai, kuriuose turi būti taikomas netiesioginės diskriminacijos draudimo principas.

Lygiateisiškumo principas - vienas iš svarbiausių Europos Bendrijos tikslų. Labiausiai akcentuojamu klausimu tapo vyrų ir moterų lygios teisės ir galimybės. Atsižvelgiant į tai, kad vyrų ir moterų lygiateisiškumo principas anksčiausiai reguliuojamas pirminėje Bendrijos teisėje, į gausią Europos Teisingumo Teismo praktiką, šiame darbe bus tiriami netiesioginės diskriminacijos dėl lyties draudimo principo reglamentavimo ypatumai. Dėl darbo apimties kiti diskriminacijos pagrindai nebus nagrinėjami.

Magistro darbas struktūriškai susideda iš trijų pagrindinių dalių. Pirmoje dalyje siekiama ištirti darbo teisės subjektų diferenciacijos galimybes, kurios nepažeidžia vienodo požiūrio principo turinio ir nelaikomos diskriminuojančiomis priemonėmis ar veiksmais, diskriminacijos sąvoką, tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos požymius. Antroje darbo dalyje nagrinėjami vienodo vyrų ir moterų užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darbą sudarant, vykdant darbo sutartį, ar jai pasibaigiant principų teisinio reguliavimo aspektai. Analizuojami esminiai nediskriminavimo principo taikymo nenuolatinio pobūdžio darbo santykiuose ypatumai.. Dėl darbo apimties kiti netiesioginės diskriminacijos pagrindai nėra nagrinėjami. Trečioje dalyje

⁵ TATHAM, A. Europos Sąjungos teisė. - Vilnius: Eugrimas, 1999. P.323

išnagrinėti diskriminaciją patyrusio asmens pažeistų teisių gynimo būdai, veiksmingas pažeistų teisių atkūrimą garantuojantis neturtinės žalos atlyginimas.

Magistro darbe siekiama atsakyti į klausimą ar Lietuvos darbo teisės normos atitinka Europos Sąjungos darbo teisės normų keliamus reikalavimus, įgyvendinat netiesioginės diskriminacijos draudimo principą teisiniuose darbo santykiuose.

Pasitelkiant lyginamąjį ir loginės analizės, sisteminės analizės metodus, išnagrinėtas darbuotojų teisės dirbti įgyvendinimas taikant lygybės nepaisant lyties principas, darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principas. Išnagrinėta šių dviejų principų samprata, jų taikymo ypatumai tiek nutraukiant darbo santykius, tiek ir sudarant naujas darbo sutartis ar nustatant darbo sąlygas, Europos Sąjungos teisės aktų atitikties Lietuvos darbo teisės normoms antidiskriminacijos principo įgyvendinimo aspektu. Teleologinio metodo pagalba darbe siekiama išsiaiškinti įstatymų leidėjo tikslus nagrinėjant materialinės teisės normas relamentuojančias lygiateisiškumo principo įgyvendinimą darbo santykiuose. Panaudojant lingvistinį metodą analizuojama diskriminacijos sąvoka.

Siekiant atskleisti temą, magistro darbe remiamasi įvairiais šaltiniais-Europos Bendrijos pirminės bei antrinės teisės aktais, Europos Bendrijų Teisingumo teismo praktika, nacionaliniais teisės aktais, kurie atskleidžia darbuotojų lygiateisiškumo principo teisinį reglamentavimą, Konstitucinio Teismo praktine medžiaga, Darbo kodekso, Moterų ir vyrų lygių galimybių, Lygių galimybių įstatymų nuostatomis, specialiąja lietratūra, tokia kaip Darbo Teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, Europos Sąjungos teisės įvadas, Europos Sąjungos Teisė, Darbo teisė: teorija ir praktika.

1.Lygių galimybių principo įgyvendinimas

1.1. Darbo teisės subjektų diferenciacija.

Siekiant išanalizuoti netiesioginės diskriminacijos draudimą darbo santykiuose, pirmiausia būtina iširti ar skirtingų sąlygų taikymas, tapačių santykių skirtingas reglamentavimas yra apskritai uždraustas, ar diferencijuotas teisinis reguliavimas gali būti pateisinamas ir nelaikomas diskriminacija. Kas yra darbo teisės subjektų diferenciacija? Kokios teisės normos tai reglamentuoja?

Lygiateisiškumo principas reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis sąvybėmis.⁶ Kita vertus, lygiateisiškumo principas nereiškia, kad skirtingų sąlygų taikymas ar tapačių santykių skirtingas reglamentavimas yra uždraustas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje, skelbiančiame visų asmenų lygybę prieš įstatymą, teismą, kitas valstybės institucijas ar pareigūnus, įtvirtintas lygybės principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu.⁷ Kaip konstatavo Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas: „jei egzistuoja objektyvus skirtingo vertinimo pateisinimas, skirtingi faktai gali, o kartais ir privalo būti traktuojami skirtingai“.⁸

Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, kad ribojimai asmens ar asmenų grupės atžvilgiu yra įvairūs ir paprastai nustatomi dėl dviejų priežasčių: dėl objektyvių skirtumų (lytis, amžius ir kt.) arba dėl to, kad to reikalauja visuomenės interesai (pvz., pilietybė). Būtina pažymėti, kad sąvoka “visuomenės interesai” įvairiose valstybėse suprantami įvairiai. Europos žmogaus teisių teismo nutarimuose yra pažymėta, kad sąvoka “visuomenės interesai” yra neišvengiamai plati. Teismas, suprasdamas, jog įstatymų leidėjams, kurie

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. – Vilnius:Justitia, 2003. P.28

⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996m. sausio 24 d. nutarimas. Valstybės žinios. 1996, Nr. 9-228. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8d. nutarimas. Valstybės Žinios.2000, Nr. 39-1105.

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas. Valstybės Žinios. 1996, Nr. 114-2643. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000-12-06 nutarimas. Valstybės Žinios. 2000, Nr. 105-3318.

vykdo socialinę ir ekonominę politiką, duodama pasirinkimo galimybė turi būti pakankamai plati, atsižvelgs į įstatymų leidėjų sprendimus apibrėžiant “visuomenės interesus”, nebent tie sprendimai būtų realiai nepagrįsti (bylos *James* ir kiti prieš Jungtinę Karalystę (1986 m.), *Litghgow* ir kiti prieš Jungtinę Karalystę (1987 m.)). Tai reiškia, kad įstatymų leidžiamajai valdžiai yra suteikta teisė nustatyti viešojo intereso ribas konkrečiuose santykiuose, o sprendimai dėl viešojo intereso apibrėžimo ir jo patenkinimo būdo turi būti realiai pagrįsti ir teisėti.⁹

Remiantis Konstitucinio Teismo išaiškinimais, darytina išvada, kad kai kuriais atvejais skirtingas darbuotojų traktavimas gali būti objektyviai pateisinamas. Iš vienos pusės, objektyviosios teisės požiūriu, privilegijos, papildomos garantijos, tam tikroms kategorijoms asmenų yra pateisinamos tokių asmenų pažeidžiamumu (pvz., garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams auginantiems vaikus (Darbo kodekso 132 str.), garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (Darbo Kodekso 133 str.), garantijos darbuotojų atstovams (Darbo Kodekso 134 str.), pirmenybės teisė būti paliktam dirbti kai mažinamas darbuotojų skaičius (Darbo Kodekso 135 str.) ir kt.). Subjektyviaja prasme, skirtinga subjektų patirtis, sugebėjimai, darbštumas, talentingumas, sėkmė ir daugybė kitų veiksnių realiame gyvenime lemia faktinę nelygybę. Pavyzdžiui, sutinkama nemažai nuostatų, kurios skirtos ne visiems darbuotojams, bet tam tikroms grupėms. Įstatymai numato įvairias lengvatas darbuotojams iki 18 metų, nėščioms moterims, maitinančioms motinoms, neįgaliesiems, darbuotojams, auginantiems vaikus ir kitiems asmenims, priimamiems dirbti arba dirbantiems.

Minėtais atvejais, kai siekiama pozityvių visuomeniškai reikšmingų tikslų, didesnių teisinių garantijų suteikimas ir diferencijuotas teisinis reguliavimas nelaikomas diskriminacija.¹⁰ Toks reiškinys vadinamas diferenciacija. Diferenciacija - tai socialiai orientuotos teisinės valstybės požymis.

Tai įtvirtina Darbo kodekse numatytas principas – darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes (Darbo Kodekso 2 str. 1 d. 9 p.). Darbo santykių bendrumo principas yra įgyvendinimas priimant bendruosius teisės

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas 1997 m. gegužės 6 d. Valstybės žinios, 1997 Nr. 40-977

¹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. Valstybės Žinios. 1998, Nr. 100-2791.

aktus. Darbo santykių diferenciacijos principas - priimant specialiuosius norminius aktus arba įtvirtinant specialias teisės normas bendro pobūdžio teisės aktuose. Atsižvelgiant į tai, kad specialūs įstatymai ir normos nustato išimtis iš bendrų taisyklių, jie yra taikomi tik juose konkrečiai nustatytoms asmenų kategorijoms ir tik konkrečiai nustatytais atvejais¹¹.

Diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrujų atžvilgiu) leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines teises ir pareigas. Esant vienodoms galimybėms įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių apsauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių saugos arba vykdo visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugoje¹²

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1997 m. vasario 13 d. nutarime, remdamasis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir Europos žmogaus teisių teismo praktika, yra konstatavęs, kad žmogaus teisių ir laisvių apribojimai yra galimi, t. y. laikomi pagrįstais, jeigu atitinka dvi sąlygas: 1) yra teisėti ir 2) būtinai reikalingi demokratinėje visuomenėje. Teisėtumo reikalavimas reiškia, kad apribojimai gali būti nustatomi tik įstatymu, kuris viešai paskelbiamas, o jo normos suformuluotos pakankamai aiškiai. Įstatymais apibrėžiant teisių įgyvendinimo ribas, būtina atsižvelgti į atitinkamos teisės (ar laisvės) paskirtį bei prasmę ir Konstitucijoje numatytas jos ribojimo galimybes bei sąlygas. Ieškant atsakymo į klausimą, ar konkretus ribojimas yra būtinai reikalingas demokratinėje visuomenėje, pirmiausia reikia išsiaiškinti ribojimo tikslus bei paskirtį, o antra, nustatyti, ar ribojimo priemonės proporcingos siekiamam teisėtam tikslui.¹³

Darbo kodekse įtvirtintų apribojimų (Darbo kodekso 97 straipsnis) kontekste, minėtina, kad teisinių apribojimų negalima painioti su reikalavimais, kurie būtini eiti tam tikras pareigas (kvalifikaciniais, sveikatos reikalavimais ir kt.), tačiau pažymėtina, kad tokie apribojimai gali būti nustatomi tik įstatymais (Darbo kodekso 97 straipsnio 1 dalis) ir turi atitikti visas sąlygas, kurios įtvirtintos Darbo kodekso 97 straipsnio 2 dalies normoje. Minėtos normos išimtis gali nustatyti tik Vyriausybė.

Pagal Bendrijos teisę, numatomos kelios tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos draudimo išlygos. Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyvos 76/207/EEB dėl lyčių lygybės

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. – Vilnius:Justitia, 2003. P.36

¹² VAIŠVILA, A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000. P.142

¹³ „Cit. op“ 9.

principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu, 2 straipsnio 2-4 dalys (direktyvos 2002/73/EB 2 straipsnio 6-8 dalys). ETT nuomone, teisę nukrypti nuo lygiateisiškumo principo suteikianti direktyvos nuostata, kaip direktyvoje įtvirtintos asmens subjektyviosios teisės išlyga, turi būti „aiškinama siaurai, o nukrypstant nuo jos būtina laikytis proporcingumo principo“.¹⁴

Pagal Europos Parlamento ir tarybos direktyvos 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies pakeičiančios Tarybos direktyvą 76/207/EEB, dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų srityje 2 straipsnio 6 dalį valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl su lytimi susijusios savybės nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų sąlygų tokia savybė yra esminis ir lemiantis profesinis reikalavimas, jei tik toks tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

Valstybėms narėms numatyta teisinė galimybė nukrypti nuo lygiateisiškumo principo tam tikroms profesinės veiklos sritims, kai kuriais atvejais ir profesiniam mokymui, kai tik vienos kurios nors lyties asmuo gali užsiimti tokia veikla (Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyvos 76/207/EEB 2 str.2 d.) Šiuo atveju, pagal minėtos direktyvos 9 straipsnio 2 dalį, valstybės narės turi pranešti Komisijai tokių profesinės veiklos rūšių sąrašą ir nuolat vertinti ar yra pakankamas pagrindas palikti nurodytas išimtis. Tokiomis profesinės veiklos rūšimis Europos Teisingumo Teismas savo praktikoje yra pripažinęs policijos pareigūnų naudojamą šaunamuoju ginklu, prižiūrėtojo pareigas asmenų sulaikymo įstaigose, virėjo pareigas kariniuose jūrų laivuose.¹⁵

Diskriminavimo draudimo principo valstybės narės gali netaikyti ir tais atvejais, kai siekiama suteikti moterims apsaugą, ypač nėštumo ir motinystės metu. Šiuo atveju valstybės narės gali imtis priemonių apsaugoti moters kūno būklę tiek nėštumo metu, tiek ir po gimdymo. Pažymėtina, kad ETT praktikoje nukrypimai nuo direktyvoje įtvirtinto lygiateisiškumo principo buvo pateisinti, kai nacionalinė teisė suteikdavo moteriai specialias motinystės atostogas, kai drausdavo nėščioms moterims dirbti naktį. Moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę joms pasibaigus grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau jai palankios, ir naudotis visomis geresnėmis

¹⁴ DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 261

¹⁵ „Ibid“

darbo sąlygomis, į kurias ji galėjo turėti teisę, kol nedirbo (direktyvos 2002/73/EB 2 str. 7 d.). Būtina paminėti, kad Europos Sąjungos darbo teisės normos įtvirtina reikalavimus, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga, sveikata darbe. Minėtina 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priėmimo.

1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC svarbi derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą, skatinanti vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos.

Ar Lietuvos darbo teisė įtvirtina darbuotojų diferenciacijos galimybes?

Diskriminacija nelaikomas išskirimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, jeigu tai susiję su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais. Darbo kodekso normos įtvirtina galimybę darbdaviui sudaryti darbo sutartį su tinkamos kvalifikacijos darbuotoju, pretendentams eiti pareigas arba dirbti darbus, kur reikalaujama specialių žinių, nustatomi kvalifikaciniai reikalavimai, kurie gali būti patikrinami kvalifikacinių egzaminų metu (Darbo kodekso 103 straipsnis), konkurso (Darbo kodekso 101 straipsnis), rinkimų (Darbo kodekso 102 straipsnis) būdais. Tiek bendrieji, kaip darbuotojo išsilavinimas, darbo patirtis (stažas) atitinkamoje profesinėje veikloje, tiek specialieji – profesinė kompetencija, gebėjimai taikyti profesines žinias ir įgūdžius, specialios žinios, kurių reikia tam tikroms pareigoms eiti, kvalifikaciniai reikalavimai negali būti ribojami pagrindais, nesusijusiais su dalykinėmis asmens savybėmis. (Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalis). Tai reiškia, kad negalima riboti ar teikti pirmenybės dėl lyties, seksualinės orientacijos, tautybės, rasės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, išitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms. Tai yra visuotinai pripažintas ir tarptautiniais dokumentais įtvirtintas lygiateisiškumo principas.¹⁶

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 214 straipsnis numato papildomas lengvatas asmenims, auginantiems vaikus, 166 straipsnio 2 dalies norma įtvirtina minimalių trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogas tam tikrų kategorijų darbuotojams. Kaip diferenciacijos pavyzdį galima paminėti ir Socialinių įmonių įstatymo 5 str. 5 d., kurioje pažymima, kad

¹⁶ TIAŽKIJUS.V Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia. 2005.P.363

tikslinėms asmenų grupėms priklausantiems asmenims gali būti nustatytos mažesnės darbo normos, negu jos paprastai nustatytos analogiškiems darbams toje pačioje socialinėje įmonėje ar kitose panašiose įmonėse, tačiau šių asmenų darbo užmokestis dėl nustatytų mažesnių normų bei mažesnio darbo našumo negali būti sumažintas. Papildomas darbdavio išlaidas dėl mažesnio šių darbuotojų darbo našumo šio įstatymo nustatytais būdais kompensuoja valstybė.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtintos išimties, suteikiančios specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu, tik vyrams taikomą karinę prievolę, skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių, asmenims dirbantiems tam tikrą darbą, kurį gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo ir kt.

Kalbant apie darbuotojų ar asmenų pretenduojančių sudaryti darbo sutartis apribojimus, jų skirtumą nuo diskriminacijos būtina užsiminti apie Europos žmogaus teisių teismo sprendimą byloje *Sidabras ir Džiautas v. Lietuva*,¹⁷ kuriame kaip tik ir buvo pasisakyta apie įstatymo nuostatų pagrįstumą apribojant įsidarbinimą.¹⁸ Priėmimo į darbą apribojimai buvo nustatyti Įstatyme dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos.¹⁹ Europos žmogaus teisių teismas pripažino, kad Įstatyme nustatytas draudimas buvusiems šių struktūrų kadriniams darbuotojams dirbti tam tikrose privataus sektoriaus srityse pažeidė pareiškėjų teisę nebūti diskriminuojamiems. Svarbu paminėti teismo požiūrį šiuo aspektu, teismas sprendimą priimdamas šioje byloje argumentus išskyrė į dvi dalis. Pirmasis argumentas, tai, kad taikant apribojimus darbo santykiuose, išskiriamas turi būti privatusis ir viešasis sektoriai, kuriuose apribojimų apimtis skiriasi, nes pastarajame institucijos turi ir vykdo valstybės suverenią valdžią, ko negalime sakyti apie privatų sektorių.²⁰ Antrasis argumentas, kurį galima traktuoti kaip diskriminacinį, kad įstatymas, nustatantis apribojimus buvo priimtas beveik po 10 metų po nepriklausomybės atkūrimo. Tokiu atveju įsidarbinimo ribojimą įtvirtinančio įstatymo nuostatos buvo neproporcingos ir diskriminuojančios.

¹⁷ Europos žmogaus teisių teismo 2004 m. liepos 27 d. sprendimas byloje *Sidabras ir Džiautas v. Lietuva*, pareiškiamų Nr.55480/00 ir 5933/00.

¹⁸ „*Cit.op*“ 14.P.368

¹⁹ Valstybės žinios.1998,Nr.65-1877

²⁰ MILAŠIŪTĖ.V Europos žmogaus teisių teismo sprendimų apžvalga. 2005/1(47),P.98

Apibendrinant šio darbo dalį, galima daryti išvadą, kad pozityvių visuomeniškai reikšmingų tikslų, didesnių teisinių garantijų suteikimas yra darbo teisės subjektų diferenciacija. Tokios diferenciacijos tikslas - teisinės apsaugos socialiai silpnoms asmenų kategorijoms didinimas, palankesnių sąlygų, lyginant su kitomis asmenų grupėmis, sudarymas.

Diferencijuotas teisinis reguliavimas gali būti pateisinamas ir nelaikomas diskriminacija:

-jei, tai pagrįsta objektyviomis aplinkybėmis, kurios nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis sąvybėmis,

-„nieko bendra „ su diskriminacija dėl lyties neturinčiomis aplinkybėmis;

-tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

Tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniai teisės aktai pakankamai įtvirtina diferenciacijos teisinę galimybę.

1.2. Diskriminacijos samprata

Siekiant atskleisti netiesioginės diskriminacijos darbo santykiuose apibrėžimą, būtina pirmiausia atsakyti į klausimą - kas yra diskriminacija? Kaip apibrėžiama jos sąvoka?

Primintina, kad darbo teisės subjektų diferenciacija apibrėžiama, kai siekiama pozityvių visuomeniškai reikšmingų tikslų, didesnių teisinių garantijų tam tikros kategorijos asmenims. Diskriminacija priešingai nei diferenciacija - tai „darbo santykių praktika, skirtingai taikoma skirtingoms asmenų klasėms, nepalankiai veikianti įstatymo globojamos grupės atstovus, neparemta jokiais pateisinamais objektyviais kriterijais“.²¹

Diskriminacija (lot. – *diskriminatio*) – padalijimas, atskyrimas. Tarptautinių žodžių žodynas diskriminaciją apibrėžia kaip teisių mažinimą arba atėmimą asmenims ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos²². Diskriminuoti reiškia elgtis su vienu blogiau negu su kitais.

Nagrinėdama Europos Sąjungos teisėje diskriminacijos sąvoką, I.Daukšienė laikosi pozicijos, kad Europos Sąjungos teisėje vienos diskriminacijos sampratos nėra. Iš esmės, autorės nuomone, egzistuoja dvi skirtingos nuomonės dėl diskriminacijos apibrėžimo. Vieni autoriai diskriminaciją apibrėžia kaip situaciją, kai esant vienodoms aplinkybėms asmenys yra skirtingai traktuojami ir kai toks elgesys yra neteisėtas. Kitų nuomone, diskriminacija yra, kai esant vienodoms aplinkybėms asmenys yra skirtingai traktuojami.²³

Bendra šioms sampratom tai, kad išskiriamos dvi teisės subjektų grupės ir lyginama jų teisinė padėtis, t. y. ar vieni nėra traktuojami blogiau už kitus. Skirtingo traktavimo pagrindai gali būti įvairūs (lytis, rasė, turtinė padėtis ir kt). Skirtumas tarp minėtų diskriminacijos sampratų yra tas, kad pirmuoju atveju būtinas diskriminacijos elementas yra neteisėtumas arba neteisėtas elgesys. Tai reiškia, kad nevienodas elgesys bus diskriminacija tik tuomet, jei jis negalės būti teisiškai pateisinamas.

I.Daukšienė, remdamasi 1963 m. Europos Teisingumo Teismo sprendimu dėl Europos Bendrijos sutarties 6 straipsnio (dabartinis 12) aiškinimo, teigia, kad Teismas

²¹ DESSLER, G. Personalo valdymo pagrindai. - Kaunas: UAB "Poligrafija ir informatika", 2001.P.66.

²² VAITKEVIČIŪTĖ, V. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius, 1999.P.265

²³ DAUKŠIENĖ, I. Laisvas darbuotojų judėjimas - diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. Jurisprudencija, 2003, t. 44(36); 37–50

diskriminaciją apibrėžė kaip situaciją, kai esant vienodoms aplinkybėms asmenys traktuojami skirtingai arba esant skirtingoms aplinkybėms asmenys traktuojami vienodai.²⁴ Remdamasis vėlesniais Teismo sprendimais, pasak autorės, ETT nurodė dar vieną diskriminacijos sąlygą, t. y. „panašios situacijos negali būti vertinamos skirtingai, jei toks skirtingas vertinimas negali būti pateisinamas objektyviais kriterijais“²⁵. Taigi, nors Europos Teisingumo Teismas yra pateikęs skirtingas diskriminacijos sąvokas, vadovaujantis jo vėlesniu sprendimu galima teigti, kad Teismas linkęs būtinu diskriminacijos elementu laikyti neteisėtą elgesį.

Kiek kitokia diskriminacijos definicija buvo pateikta Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pirminėje redakcijoje.²⁶ Šio įstatymo 2 str. moterų ir vyrų diskriminacija apibrėžiama kaip „pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties“ 27 (Įstatymo 2 str. 2 d.). Dabar galiojančiame Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, diskriminacija apibrėžiama, kaip „tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija „< >“, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties“ Remiantis šio įstatymo 3 str. , „diskriminacija dėl lyties“ - tai moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas.²⁸ Iš to seka logiška išvada, kad „lygiateisiškumas“ pačia bendriausia prasme - tai diskriminacijos draudimas. Teisės aktai, draudžiantys diskriminaciją, tuo pačiu įtvirtina ir lygybės principą. Pažymėtina, kad teisės aktai užtikrina lygybės principą ne tik lyties atžvilgiu, bet ir kitais pagrindais: rasės, kilmės, tautybės, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, amžiaus, seksualinės orientacijos ir pan.²⁹

Pagal Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą³⁰ diskriminacijos sąvoka pateikiama, kaip „lygių galimybių pažeidimas“ .

Bendras nediskriminavimo principas visų pirma buvo įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.³¹ (29 str.) Vėliau šis principas integruotas į atskiras veiklos sritis (darbo, švietimo, socialinę ir kt.) bei įtrauktas į kitus Lietuvos Respublikos teisės aktus. Derinant su

²⁴ DAUKŠIENĖ, I. Laisvas darbuotojų judėjimas - diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. Jurisprudencija, 2003, t. 44(36); 37–50

²⁵ „Ibid“

²⁶ Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

²⁷ „Ibid“

²⁸ „Ibid“

²⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

³⁰ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

³¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014.

tarptautine bei Europos Sąjungos teise lygybės principas inkorporuotas į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą³² (1.2 str.1d.), Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą³³ (169 str.), Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą³⁴ (41(6)str.), Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą,³⁵ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą³⁶ ir kt. teisės aktus. 2002 metais priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat įtvirtina darbo teisės subjektų lygybės principą (2 str. 1 d. 4 p.).

Galime daryti išvadą, kad diskriminacija „paprastai suprantama, kaip asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo“³⁷ t.y. diskriminacija ir lygybė teisėje yra atvirkščiai proporcingi reiškiniai.

³² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės Žinios. 2000, Nr. 74-2262.

³³ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės Žinios. 2000, Nr. 89-2741.

³⁴ Administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės Žinios. 1985, Nr. 1-1.

³⁵ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės Žinios. 1998, Nr. 112-3100

³⁶ „*Cit.op.*“ 14..

³⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas 1997 m. gegužės 6 d. Valstybės žinios, 1997, Nr.40-977

1.3. Netiesioginė diskriminacija

Šioje darbo dalyje išnagrinėsime netiesioginės diskriminacijos definiciją, pateiksime jos požymius. Ar Lietuvos darbo teisės aktuose įtvirtintas netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas atitinka Europos Bendrijos teisės reikalavimus?

Minėtina, kad Europos Sąjungos teisėkūroje diskriminacijos sąvoka aiškinama plečiamai – tiesioginė ir netiesioginė. Tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienos lyties asmuo yra traktuojamas kitaip nei kitos lyties asmuo, pirmojo nenaudai. Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai skirtumai daromi kitais pagrindais, tačiau iš tikrųjų egzistuoja diskriminacija lyties pagrindu.³⁸ Teisinėje literatūroje iškeliamą ir tokia pozicija, kad tiesioginė, arba, atvira diskriminacija visada yra neteisėta ir kyla tada, kai panašios situacijos yra vertinamos skirtingai arba skirtingos situacijos yra vertinamos panašiai. Kita vertus, netiesioginę diskriminaciją *prima facie* sukelia veiksmai, pagrįsti neutraliais vertinimais, bet dėl jos tiesioginio poveikio vienos lyties padėtis, palyginti su kitos, tampa prastesnė. Netiesioginė diskriminacija nebūtinai yra neteisėta, kai ji gali būti objektyviai pateisinama³⁹

Netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas pirmą kartą suformuluotas nagrinėjant draudimą diskriminuoti dėl lyties darbo užmokesčio srityje *Bilka*⁴⁰ byloje. Šioje byloje Europos Teisingumo Teismas patvirtino, kad Europos Bendrijos Sutarties 119 straipsnis apima ir „netyčinę veiklą“ dėl skirtingo darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, traktavimo. Ši byla buvo iškelta dėl to, kad ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai galėjo reikalauti savo teisių pagal pensijų schemą tik tuo atveju, jeigu jie paskutiniaisiais 20 metų dirbo ne mažiau kaip 15 metų, o visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams toks reikalavimas nebuvo taikomas. Europos Teisingumo Teismas pripažino diskriminaciją pastarosios darbuotojų kategorijos naudai ir pareiškė, kad jeigu visą darbo dieną dirbantys darbuotojai daugiausiai būtų vyrai, toks ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų eliminavimas pažeistų EB Sutarties 119 straipsnį, „kai, atsižvelgiant į sunkumus, iškylančius visą darbo dieną dirbančioms moterims, tokia priemonė negalėtų būti pateisinama jokiais motyvais, paneigiančiais bet kokią diskriminaciją lyties pagrindu“.

³⁸ TATHAM, A. Europos sąjungos teisė. – Vilnius: Eugrimas, 1999. P.312

³⁹ CAIRNS, W. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas. 1999. P.320

⁴⁰ ETT 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. 170/84;

Vienintelis argumentas būtų „objektyviai pagrįsti motyvai, nesusiję su jokia diskriminacija lyties pagrindu“. Taigi draudimas, apima ir veiklą, susijusią su „netyčine“ netiesiogine diskriminacija, todėl ketinimo diskriminuoti lyties pagrindu buvimas arba nebuvimas neturi reikšmės. Net jeigu darbdavys veikia diskriminuodamas visą darbo dieną dirbančių darbuotojų naudai, vis tiek gali būti pripažinta, kad jis vykde netiesioginę diskriminaciją lyties pagrindu.⁴¹

Pabrėžtina Europos Teisingumo Teismo pozicija, dėl būtinybės įrodyti tiesioginį priežastinį ryšį tarp neutraliai suformuluotos teisės normos ir vienos kurios nors lyties teisinės padėties pablogėjimo. Taip pat Europos Teisingumo teismas įvertino bei apibrėžė galimybes, nepripažinti netiesioginio diskriminacijos atvejo tam tikrais atvejais, kai išskyla būtinybė diferenciaciją pateisinti objektyviais faktoriais, apie kuriuos buvo kalbama pirmoje darbo dalyje.

Europos Sąjungos teisėje netiesioginio diskriminavimo definicija yra pateikiama keliose direktyvose:

1997 m. gruodžio 15 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos dėl lyties bylose 2 straipsnio 2 dalyje, vienodo elgesio principo prasme, netiesioginis diskriminavimas yra tuomet, kai akivaizdžiai neutrali nuostata, kriterijus ar praktika yra nepalanki gerokai didesnei daliai vienos lyties asmenų, išskyrus atvejus, kai tokia nuostata, kriterijus ar praktika yra tinkama ir būtina bei gali būti pateisinta objektyviais veiksniais, nesusijusiais su lytimi.

Pagal 2000 m. birželio 29 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 2000/43/EB įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims, nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės, 2 straipsnio 2 dalį - netiesioginis diskriminavimas yra tuomet, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tokias sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 2000/78/EB nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2 straipsnio 2 dalį - netiesioginis diskriminavimas yra tuomet, kai dėl akivaizdžiai neutralių

⁴¹ TATHAM A. Europos sąjungos teisė. – Vilnius: Eugrimas, 1999. P.313

sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis arba tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

Netiesioginės diskriminacijos dėl lyties sąvoka įtvirtinta ir 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 2002/73/EB iš dalies pakeičiančioje direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų srityje – t.y. kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenims gali tekti tam tikrą prastesnę padėtį nei kitos lyties asmenims, išskiriant nuostatas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisinamas teisėtais tikslais, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Galima daryti išvadą, kad Europos Bendrijos teisėje įtvirtintas netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas apima netiesioginės diskriminacijos požymius, kurie buvo nustatyti ETT *Bilka*⁴² byloje :

dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vieno asmens padėtis yra prastesnė už kito asmens;

netiesioginės diskriminacijos nėra tada, kai skirtinga asmenų padėtis yra objektyviai pateisinama teisėtais tikslais, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Taigi netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai dėl *prima facie* (lot. iš pirmo žvilgsnio) neutralios nuostatos ar kriterijaus, vieno asmens padėtis yra prastesnė už kito asmens, ir to negalima objektyviai pateisinti. Pagrindinis skirtumas nuo tiesioginės diskriminacijos yra tas, kad netiesioginės diskriminacijos forma gali būti objektyviai pateisinama, todėl ją žymiai sunkiau įrodyti.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, netiesioginė diskriminacija dėl lyties apibrėžiama, kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, kurie

⁴² „*Cit.op*“40.

formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienai iš lyčių⁴³. Tiesioginės diskriminacijos formuluotei apibrėžti yra pritaikyta ankstesnėje įstatymo formuluotėje vartota diskriminacijos definicija nustatanti, kad tiesioginė diskriminacija dėl lyties yra pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties, nustatant išlygas, apribojimus, kurie nėra laikomi diskriminacija. (2 straipsnio 3 dalis).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas įtvirtina, kad netiesioginė diskriminacija yra 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.

Darbo kodekso nuostatos šalia kitų principų, įtvirtina darbo teisės subjektų lygybės principą, tačiau netiesioginės diskriminacijos definicija šiame teisės akte nepateikiama.

Tiek tarptautiniu tiek nacionaliniu aspektu apibrėžiant diskriminacijos sąvoką, kaip lygybės principo pažeidimą yra išskiriamos netiesioginės bei tiesioginės diskriminacijos formos. Egzistuojančių antidiskriminacinių normų turinio išplėtimas reikšmingas tuo, kad žymiai sustiprinta antidiskriminacinė politika, kurios pagrindinis tikslas yra asmenų lygių teisių įgyvendinimas darbo teisėje.

Taigi, darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisėje įtvirtintos teisės normos nepakankamai aiškiai pateikia netiesioginės diskriminacijos definiciją. Įstatymų leidėjas formuluodamas netiesioginio diskriminavimo apibrėžimą „yra kiek netikslus“. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje pateiktą netiesioginės diskriminacijos formuluotę, netiesiogine diskriminacija formaliai laikytini visi atvejai, kai faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas yra pateisinami neutralia nuostata. Toks netikslumas paneigia darbuotojų diferenciacijos teisinę galimybę, kai esant įstatyme nustatytoms išlygoms, darbuotojų skirtybė, teisės aktuose dar įvardinama garantijomis, yra teisėta.

⁴³ Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100

Atsižvelgiant į šios problemos aktualumą, bei docento T. Davulio monografijoje⁴⁴ nagrinėtą ir iškeltą problemą dėl netiesioginės diskriminacijos definicijos netikslumo, įstatymų leidėjui siūlytina tiksliau apibrėžti netiesioginės diskriminacijos apibrėžimą, nurodant išlygą, kad faktinis teisių ar pareigų skirtumas, tam tikra diferenciacija asmenų atžvilgiu yra pateisinama atvejais, kai tas skirtumas nesusijęs su lytimi ir pateisinamas gali būti kitais objektyviais veiksniais.

Minėtina, kad netiesioginės diskriminacijos definicijoje, kuri įtvirtinama Lygių galimybių įstatyme, kaip ir minėtame Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kur draudžiama netiesioginė diskriminacija dėl lyties, nėra apibrėžti atvejai, kuomet skirtumas, pirmenybės, pranašumo teikimas gali būti pateisintas su amžiumi, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų nesusijusiais objektyviais veiksniais.

Atsižvelgiant į Europos Bendrijos teisėkūrą, netiesioginio diskriminavimo definiciją galima būtų išdėstyti taip: netiesioginė diskriminacija- tai, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenims gali tekti tam tikra prastesnė padėtis nei kitos lyties asmenims, išskiriant nuostatas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisinamas teisėtais tikslais, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

⁴⁴ „*Cit.op*“14.P.253

1.4. Pozityvioji diskriminacija

Negatyvi diskriminacija reiškia tam tikros asmenų grupės teisių suvaržymą ar pažeidimą. Tačiau diskriminacija gali reikštis ir pozityviai - kai tam tikrai asmenų kategorijai be pagrindo suteikiama papildomų teisių, kurių neturi kitų asmenų grupės. Kaip pažymi Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, lygiateisiškumas - tai ne tik negatyvios diskriminacijos, bet ir „įvairių nepagrįstų privilegijų suteikimo tam tikroms asmenų kategorijoms“ draudimas.⁴⁵ Lygiateisiškumo principas apskritai ir darbo teisės srityje yra vienas iš svarbiausių žmogaus teisių apsaugos elementų. Iš esmės šis principas užtikrinamas diskriminacijos draudimu. Tačiau diskriminacijos draudimas nėra absoliutus, egzistuoja ir tam tikros išimtys, turinčios tą patį tikslą – užtikrinti visų asmenų lygybę. Viena iš išimčių – pozityvioji diskriminacija.

Pozityvioji diskriminacija – tai valstybės veiksmai, kuriais siekiama suvienodinti asmenų galimybes darbo srityje, naikinant egzistuojančią faktinę nelygybę, pavyzdžiui nustatant įdarbinimo kvotas, priemones šioms kvotoms įgyvendinti, suteikiant tam tikros grupės asmenims pirmenybės teisę užimti pareigas, sudarant atitinkamas sąlygas dirbti, atlikti užduotis.

Pagal Bendrijos teisę (Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu 2 straipsnio 4 dalis), valstybėms narėms leidžiama imtis veiksmų, siekiant vienodinti vyrų ir moterų galimybes darbo srityje, naikinant egzistuojančią faktinę nelygybę. Ši išlyga leidžia valstybėms narėms suteikti moterims ypatingas privilegijas, kuriomis siekiama pagerinti jų sugebėjimą konkuruoti darbo rinkoje ir tokiomis pat priemonėmis, kaip ir vyrai, siekti karjeros.

Kaip pozityvios diskriminacijos pavyzdį galima pateikti ETT sprendimą *Kalanke*⁴⁶ byloje: Vokietijos Brėmeno žemės vyrų ir moterų lygiateisiškumo viešojoje tarnyboje įstatymas numatė, kad įdarbinant bei paaukštinant darbuotojus, pirmenybė turi būti teikiama moterims, turinčioms tokią pačią kvalifikaciją kaip ir vyrai, jeigu atitinkamoje veiklos srityje moterys sudaro mažiau nei 50 % darbuotojų. Paskelbus atranką kandidatų Brėmeno miesto

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis. 2000. Nr. 3K-3-231. Teismų praktika. 2001, Nr. 14. P. 33.

⁴⁶ ETT 1995 m. spalio 17d. sprendimas byloje *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*. C-450/93.

parkų departamento skyriaus vedėjo pareigoms užimti, paskutiniame atrankos etape liko du skirtingų lyčių kandidatai: ponas *E. Kalanke*, turintis Sodininkystės ir kraštovaizdžio inžinieriaus diplomą nuo 1973 m. minėtame skyriuje dirbęs sodininkystės specialistu bei nuolat pavadavęs skyriaus vedėją ir ponija *Glissmann*, 1983 m. gavusi kraštovaizdžio inžinieriaus diplomą ir nuo 1975 m. dirbanti sodininkystės specialiste tame pačiame skyriuje. Po to, kai darbdavys, pasinaudojęs minėto įstatymo nuostata, nutarė suteikti pirmenybę poniai *Glissmann*, ponas *Kalanke* kreipėsi į teismą motyvuodamas tuo, kad kvotų nustatymas yra neteisėtas: jis turįs geresnę kvalifikaciją negu į pareigas priimtoji moteris. ETT nutarė, kad nacionalinė teisės nuostata, kuri moterų rėmimo tikslais įtvirtina darbo vietų užėmimo kvotas abiem lytims ir paaukštinimo atveju moterims suteikia „absoliučią ir besąlyginę“ pirmenybę, palyginti su kandidatais vyrais, peržengia Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 4 dalyje numatytos išimties ribas. ETT nuomone, šiuo „kvotavimu“ siekiama ne suteikti lygias galimybes vyrams ir moterims užimti darbo vietas, o nulemti galutinius rezultatus.

Teisingumo Teismas pripažino, kad toks besąlyginis prioriteto suteikimas moterims, turinčioms tokią pačią ar panašią kvalifikaciją kaip ir jų kolegos vyrai, turi būti laikomas diskriminacija.

Šis Europos Teisingumo Teismo sprendimas teisės doktrinoje sulaukė daug kritikos, ne tik dėl argumentacijos stokos, bet ir dėl „neišspręsto pagrindinio klausimo: ar Bendrijos teisei prieštarauja „absoliučios ir besąlyginės pirmenybės“ suteikimas, ar pati kvotų nustatymo sistema, kadangi ji pati nukreipta būtent į „rezultato“ lygybę“.⁴⁷

1997 m. Amsterdamo sutartimi į EB sutarties 119 str. (dabar 141 str.) buvo įtraukta 4 dalis, kurioje nurodoma, kad siekiant realiai užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę, vienodo požiūrio principas netrukdo valstybėms narėms numatyti konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias sąlygas profesinėje veikloje.

*Marschall*⁴⁸ byloje Europos Teisingumo teismas pabrėžė, kad nevienodai lyčių atstovaujamosiose profesijose įdarbinimo kvotas nustatančios teisės normos, kurios pirmenybę suteikia įsidarbinti moterims, gali būti leistinos tik tuo atveju, kai pagal be diskriminavimo

⁴⁷ „*Cit.op*“ 14 .P. 263

⁴⁸ ETT 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*. C-409/95.

nustatytus reikalavimus vyrų ir moterų kvalifikacija ar tinkamumas pareigoms yra bent jau vienodas, tai yra negavęs darbo vyriškosios lyties kandidatas neturi geresnės kvalifikacijos.

*Abrahamsson*⁴⁹ byloje ETT pažymėjo, kad teikti pirmenybę mažiau atstovaujamai lyčiai yra leidžiama net ir tada, kai kvalifikacijos skirtumas tarp pirmenybės teisę turinčios moters ir vyro yra pastarojo naudai, bet šis skirtumas nėra didelis ir abiejų lyčių asmenų kvalifikacija yra pakankama darbo vietai užimti. Tačiau būtina sąlyga taikyti tokias pozityviosios diskriminacijos taisykles yra vertinimo objektyvumas.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas yra pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis darbo teisinius santykius Lietuvoje. Konkrečiai Darbo kodeksas nenumato pozityviosios diskriminacijos instituto, tačiau jame įtvirtinamas lygiateiškumo principas darbo santykiuose (2 str. 1 d. 4 p.) – numatyta darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Šis principas detalizuojamas kituose darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose – Lygių galimybių įstatyme, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, taip pat ir kituose teisės aktuose. Lygių galimybių įstatymo 2 str. 3 d. 6 p. numato išimtį iš tiesioginės diskriminacijos principo – ja nelaikomos 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.

Ši pozityviosios diskriminacijos priemonių taikymo galimybė detalizuojama ir kituose įstatymuose. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 4 d. 6 p. numatyta, jog leidžiama nustatyti specialias laikinasias priemones, taikomas siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, kurios nebus laikomos diskriminacija kitų asmenų atžvilgiu.

Svarbu atskirti diferenciacijos ir pozityvios diskriminacijos sąvokas. Jos nors ir panašios, tačiau nukreiptos į skirtingus tikslus: diferenciacija - į teisinės apsaugos socialiai silpnoms asmenų kategorijoms didinimą, diskriminacija - į savavališką asmens teisių

⁴⁹ ETT 2000 m. liepos 6 d. sprendimas byloje *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* C-407/98.

išplėtimą kitų asmenų grupių sąskaita. Pažymėtina, jog pozityvioji diskriminacija - tai tik laikinoji priemonė, siekiant pašalinti negatyviosios diskriminacijos formas užtikrinant darbuotojų lygias galimybes.

Pozityviosios diskriminacijos taikymo galimybės Lietuvos teisėje yra įtvirtintos, tačiau gana abstrakčiai ir minimaliai. Siekiant efektyvesnio ir greitesnio asmenų lygybės įtvirtinimo Lietuvos darbo teisėje, būtina labiau detalizuoti pozityviosios diskriminacijos konkrečių priemonių taikymą atsižvelgiant į Bendrijos teisės normų aiškinimo ir taikymo problematiką.

2. Vienodo požiūrio principo dėl lyties taikymas darbo santykiuose

2.1. Netiesioginės diskriminacijos draudimo principo įgyvendinimas darbo užmokesčio srityje

Tiriant netiesioginio diskriminavimo draudimo principo aspektus darbo santykiuose, svarbu pirmiausia išnagrinėti Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisės atitikties klausimus, kurie susiję su netiesioginės diskriminacijos principo įgyvendinimu darbo užmokesčio srityje.

Vienodo darbo užmokesčio principo teisiniai pagrindai jau buvo įtvirtinti pirminėje Bendrijos teisėje. Kaip pastebi docentas T. Davulis, nors darbuotojų lygiateisiškumo principas ir yra įtvirtintas EB teisės normose, tačiau savo įvairiapusį turinį įgauna būtent nagrinėjant ETT praktiką.⁵⁰ Todėl taikant lygybės principą nustatant darbo užmokesčių darbo teisiniuose santykiuose ES valstybių narių (tame tarpe ir Lietuvos Respublikos) nacionaliniams teismams tikslinga remtis ETT praktika.

EB sutarties 141 straipsnis (buvęs 119 str.) įpareigoja valstybes nares užtikrinti, „kad būtų taikomas vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodą ar vienodos vertės darbą principas“.⁵¹ Ši teisės norma yra imperatyvi, taigi valstybės narės negali remtis nei savo nacionaline teise, nei kitomis aplinkybėmis, kad pateisintų vienodo darbo užmokesčio principo nesilaikymą. Valstybių narių (tarp jų ir Lietuvos) pareiga, imtis visų reikalingų priemonių užtikrinant įsipareigojimų pagal Sutartį ar antrinės teisės aktus (direktyvas, reglamentus ir kt.) įgyvendinimą, įtvirtinta EB sutarties 10 str. (buvęs 5 str.). Ši nuostata įpareigoja nacionalinius teismus tiesiogiai taikyti EB teisės normas.

Jau 1976 m. *Defrenne II*⁵² byloje ETT nustatė, kad EB steigimo sutarties buv. 119 straipsnio normos yra tiesioginio veikimo (angl. *direct effect*), Tokia EB sutarties normos paskirtis, anot ETT, rodo, kad lyčių lygiateisiškumo darbo užmokesčio srityje principas yra tapęs vienu iš Bendrijos pamatinių principų, kuriuos valstybės narės privalo visiškai realizuoti savo teisinėse sistemose. Nacionaliniai valstybių teismai turi tirti, ar norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje nėra įtvirtinta atvira ar paslėpta diskriminacija

⁵⁰ DAVULIS, T. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. - Vilnius, 2004.P.110.

⁵¹ Valstybės žinios. 2004, Nr. 1-2.

⁵² ETT 1976m. sprendimas byloje 43/75 *Defrenne v.SABENA*//ECR 455;

apmokant už darbą. EB sutarties buv. 119 straipsnis turi būti tiesiogiai taikomas darbo santykiams ir teismai privalo apginti individualių subjektų pažeistas teises. Taigi ETT iš esmės *contra legem* nusprendė, kad EB sutarties buv. 119 straipsnyje įtvirtintas vienodo darbo užmokesčio principas turi būti privalomai tiesiogiai taikomas valstybių narių teisėje ir jokia kita ši principą įgyvendinanti Bendrijos teisės ar nacionalinės teisės norma nėra reikalinga. Toks imperatyvus diskriminavimo draudimas galioja ne tik viešosioms institucijoms, bet ir privačių teisės subjektų sudaromoms sutartims, taigi Europos Bendrijoje įtvirtintu vienodo darbo užmokesčio principu, galima tiesiogiai remtis prieš darbdavį visuose individualiuose bei kolektyviniuose darbo santykiuose.

Europos Bendrijos sutarties 141 (buv.119) straipsnyje vartojamos sąvokos „darbuotojas“ ir „darbdavys“ apibrėžia vyrų ir moterų lygiateisiškumo principo taikymo sritį, taigi galima teigti, kad šis principas privalo būti taikomas darbuotojų ir darbdavio tarpusavio santykiams. Pažymėtina, kad šių sąvokų definicijos yra apibrėžiamos Europos Bendrijos teisės ir ypač Europos Teisingumo Teismo praktikos. Lygiateisiškumo principas darbo užmokesčio srityje taikomas ir darbo santykiams su užsienio elementu.

ETT pažymėjo, kad EB sutarties 119 str. (dabar 141 str.) apima tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją. Lengviausia nustatyti vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principo pažeidimą, kai susiduriama su tiesiogine diskriminacija.

Pirmąją teigiamai ETT išspręsta byla, kurioje susiduriama su tiesiogine diskriminacija dėl lyties, galima laikyti jau minėtą *Defrenne II*⁵³bylą, kuri buvo iškelta dėl to, kad vyras ir moteris dirbo tą patį darbą, tam pačiam darbdaviui, toje pačioje įmonėje, ir tai buvo tiesiogiai susiję su diskriminacija. Šioje byloje ETT pažymėjo, kad vienodas darbo užmokestis už tokį patį darbą turi būti nustatomas toje pačioje įmonėje ar tarnyboje dirbantiems darbuotojams - tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuje. Vadinasi, teisė į vienodą darbo užmokestį atsiranda nepriklausomai nuo to, kokiame sektoriuje - viešame ar privačiame - asmuo dirba ar atlieka pareigas. Tai reiškia, kad vienodo darbo užmokesčio principo turi būti laikomasi tiek įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose, tiek sudarant individualias ir kolektyvines sutartis.

1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo 1 str. nurodoma, kad „vienodo

⁵³ „*Cit.op*“ 52.

darbo užmokesčio principu"⁵⁴ laikomas visokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimas atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą. Vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principas apima ne tik tiesioginės (atviros), bet ir netiesioginės (latentinės) diskriminacijos draudimą. Primintina, kad netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai dėl *prima facie* (lot. iš pirmo žvilgsnio) neutralios nuostatos ar kriterijaus, vieno asmens padėtis yra prastesnė už kito asmens, ir to negalima objektyviai pateisinti. Kitaip tariant, vyras ir moteris darbo santykiuose iš pažiūros gali atrodyti lygūs, bet iš tiesų vienas atsiduria prastesnėje padėtyje⁵⁵. Pagrindinis skirtumas nuo tiesioginės diskriminacijos yra tas, kad netiesioginės diskriminacijos forma gali būti objektyviai pateisinama, todėl ją žymiai sunkiau įrodyti.

Kaip netiesioginės diskriminacijos atvejį, nustatant atlyginimą už tą patį darbą, galima paminėti *Macarthy's*⁵⁶ bylą. Šioje byloje ieškovė *Wendy Smith*, kuri dirbo parduotuvės vedėja, gavo 10 svarų mažesnę savaitės atlyginimą nei prieš tai šias pareigas ėjęs vyras. Darbdavys, nustatydamas darbo užmokestį, šiuo atveju rėmėsi ne tiesiogiai lyties pagrindu, o skirtingu periodu, kurio metu darbuotojai atliko savo darbo funkcijas. ETT pažymėjo, kad sprendžiant klausimą dėl diskriminacijos, vienalaikiškumas nėra esminė sąlyga teisei į vienodą darbo užmokestį. Esminis dalykas, pasak ETT, yra darbo pobūdis, o ne laikotarpis, kada tas darbas buvo ar yra atliekamas. Tai reiškia, kad „vienodo darbo“ sąvoka yra susijusi išimtinai su atliekamo darbo pobūdžiu ir visai nesvarbu, kad vieno iš darbuotojų darbo santykiai pasibaigę, o kitas eina pareigas dabartiniu metu. Jeigu šie darbuotojai atlieka (-o) tas pačias darbo funkcijas, jie turi teisę į vienodą darbo užmokestį. Kalbant apie „vienodo darbo“ sąvoką, galima remtis generalinio advokato Capotortis nuomone, kad „vienodas darbas“ apima darbus, kurie yra labai panašūs, nors ir ne identiški⁵⁷.

Minėtoje *Macarthy's* byloje buvo atskleistas ir kitas svarbus aspektas, susijęs su teisės į vienodą atlyginimą klausimu. Tai „panašaus darbuotojo“ (angl. *comparator*), kurio atžvilgiu gali būti palyginami darbai ir nustatomas vienodas darbo užmokestis, apibrėžimas. ETT pažymėjo, kad darbuotojas, su kuriuo atliekamo darbo ir nuo jo priklausančio darbo užmokesčio pagrindu save lygina „diskriminuojamasis“, nebūtinai turi būti realus, bet gali

⁵⁴ OL, 1975 L 45/19.

⁵⁵ TATHAM, A. Europos sąjungos teisė. – Vilnius: Eugrimas, 1999. P.323

⁵⁶ ETT 1980m. sprendimas byloje *Macarthy's Ltd. v. Smith* byloje 129/79 // ECR 1275

⁵⁷ „*Cit.op.*“ 55.P.310

būti ir hipotetinis (spėjamas). Tai reiškia, kad net nesant įmonėje kito darbuotojo (pvz. vyro), su kuriuo minėtais pagrindais save galėtų lyginti tam tikras/-a tos įmonės darbuotojas/-a (pvz. moteris), jeigu galima daryti prielaidą, kad būdamas/-a to tariamo darbuotojo vietoje (pvz. moteris, jeigu ji būtų vyras), tam tikras/-a darbuotoj as/-a gautų didesnę darbo užmokestį, jam/-ai turi būti nustatomas toks pats atlyginimas kaip ir hipotetinio/-ės darbuotojo/-os.

Remiantis EB direktyvos „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo laiką“ priedo 3 straipsnio 1 dalimi, „panašiu darbuotoju“ laikytinas toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, sudaręs to paties tipo darbo sutartį arba palaikantis tokius pačius darbo santykius bei atliekantis tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius).⁵⁸ Direktyvos to paties straipsnio 2 dalyje pažymima, kad „jeigu įmonėje nėra panašaus darbuotojo <...>, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei nėra taikytinos kolektyvinės sutarties, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką“. Remiantis šia direktyva, galima daryti išvadą, kad nesant panašaus darbuotojo įmonėje, lygiuojamasi į hipotetinį darbuotoją, kurio darbo funkcijas, darbo apmokėjimą ir kitas darbo sąlygas bei reikalavimus suponuoja kolektyvinė sutartis, nacionaliniai įstatymai ar praktika.

Europos Bendrijos sutarties 141 straipsnio 1 dalis buvo papildyta „vienodos vertės“ darbo sąvoka, taigi vienodo užmokesčio vyras ir moterims principo sritis apima tiek „vienodą“, tiek „vienodos vertės“ darbą.⁵⁹

*Murphy*⁶⁰ byloje Teisingumo Teismas išplėtė sąvoką - apėmė „ne mažiau kaip vienodos vertės darbą“. Ieškovės dirbo darbininkėmis telefoninės įrangos gamykloje ir buvo apmokamos mažiau negu vyras, dirbęs žemos kvalifikacijos darbininku sandėlyje. Airijos pareigūnas, atsakingas už lyčių lygybės klausimus, nustatė, kad ieškovių darbas buvo aukštesnės vertės, o ne „panašios vertės“ (vienodos vertės) darbas pagal Airijos įstatymus. Todėl ieškovių byla Airijoje nebuvo nagrinėjama, kol Airijos Aukščiausiasis Teismas kreipėsi į Europos Teisingumo Teismą, o pastarasis, remdamasis *a fortiori* aiškinimo principu, nustatė, kad turi būti taikomas EB Sutarties 119 straipsnis. Jeigu jis taikomas dėl vienodo atlyginimo už vienodos vertės darbą, jis dar labiau turi būti taikomas tuo atveju, jeigu ieškovė už didesnės vertės darbą buvo apmokama mažiau negu vyras, su kuriuo

⁵⁸ OL, 1998 L 14.

⁵⁹ „*Cit.op*“ 14. P.238

⁶⁰ ETT 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje *Murphy* 157/86..

lyginama. Teismas savo sprendimą grindė ir veiksmingumo principu, pareikšdamas, kad jeigu tokių atvejų neapimtų EB Sutarties 119 straipsnis, darbdaviai galėtų lengvai išvengti vienodo atlyginimo principo, vienos lyties asmenims suteikdami didesnes pareigas nei kitos lyties asmenims ir taip nebaudžiamai mokėti jiems mažesnius atlyginimus. Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad moteris tokiu atveju gali reikalauti vienodo, bet ne didesnio atlyginimo už atlyginimą vyro, dirbančio mažiau vertingą darbą.

Darbo užmokesčio sąvoką apibrėžia Europos Bendrijos sutarties 141 (buv.119) 2 dalyje pateikta definicija, kad darbo užmokesčiu laikomas įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis, alga arba bet koks kitas atlygis grynaisiais pinigais arba natūra, kuri darbuotojas už savo darbą tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio. Europos Teisingumo Teismas yra pabrėžęs, kad svarbiausia aplinkybė, aiškinant darbo užmokesčio sąvoką, yra ta, kad atlygis, kuri darbuotojas gauna iš darbdavio yra susijęs su darbo santykiais.⁶¹ Griežta Teismo pozicija suformuluota *Defrenne*⁶² byloje. Belgijos oro linijų *Sabena* orlaivio palydovė *G. Defrenne* teisme ginčijo Belgijos karališkąjį įsaką, kuriuo įstatymų nustatyta tvarka buvo reguliuojamas oro transporto darbuotojų socialinio draudimo senatvės pensijos, ypač tą jo nuostatą, pagal kurią orlaivio palydovės neįtraukiamos į šios pensijų sistemos taikymo sritį. *G. Defrenne* pateikė argumentus, kad tokia nacionalinės teisės nuostata prieštarauja EB sutarties buv. 119 straipsnio 1 dalyje įtvirtintam vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principui. ETT laikėsi nuomonės, kad socialinio draudimo sistemos išmokos iš esmės panašios į darbo užmokestį, bet šioms išmokoms trūksta tam tikro susitarimo aspekto –jos reglamentuojamos įstatyme be jokių susitarimų su darbdaviu. Be to, pažymėjo ETT, paprastai darbuotojai gauna šias išmokas ne dėl to, kad darbdaviai padarė įmokas sutarties pagrindu, o tiesiog dėl to, kad jie atitinka nustatytus teisinius kriterijus. Todėl ta dalis, kurią šios sistemos teikiamas išmokas darbuotojams finansuoja darbdavys, negali būti laikoma tiesioginiu ar netiesioginiu darbdavio atlyginimu darbuotojui už darbą.

Nenuolatiniai darbuotojai. Kalbant apie teisę į vienodą atlyginimą, svarbu išspręsti klausimą dėl „nenuolatinė“ darbuotojų padėties. Kadangi tarp dirbančių ne visą darbo laiką darbuotojų pastebimai dominuoja moterys, bet kokie požiūrio į jas skirtumai, jei jų negalima pateisinti objektyviais kriterijais, gali būti laikomi netiesiogine diskriminacija. Su šia

⁶¹ „*Cit.op*“14.P. 242

⁶² ETT 1976m. sprendimas byloje43/75 *Defrenne v.SABENA*//ECR 455

problema ETT pirmą kartą susidūrė *Jenkins*⁶³ byloje. Šioje byloje pagrindinis ieškinys drabužių kompanijai *Kingsgate* buvo pareikštas dėl to, kad darbdavys už tą patį valandinį darbą nenuolatiniams darbuotojams mokėjo 10 % mažiau nei nuolatiniams darbuotojams. Pažymėtina, kad visi nepilną darbo dieną dirbantys darbuotojai buvo moterys. ETT pareiškė, kad EB sutarties 119 str. draudžia ir netiesioginę diskriminaciją, kurios objektyviam faktiniam pagrindimui užtenka pateikti statistinius duomenis, įrodančius, kad tam tikras diferencijavimo kriterijus neigiamai įtakoja ženkliai didesnę procentą moterų nei vyrų. Tai reiškia, kad jei tarp nenuolatinėjų darbuotojų akivaizdžiai dominuoja kurios nors vienos lyties atstovai, preziumuojama diskriminacija dėl lyties, nebent būtų pateiktas objektyvus pateisinimas, kurį turi įrodyti darbdavys. Kyla klausimas - ką reiškia „akivaizdžiai dominuoja“? Kokią procentinę dalį turi sudaryti darbuotojų grupė, kuriai taikomos mažiau palankios sąlygos (mokamas mažesnis darbo užmokestis už tą patį darbą), kad galima būtų konstatuoti diskriminacijos faktą? Pastebėtina, kad ETT nei karto nepateikė konkretaus procentinio dydžio, kuriuo galima būtų remtis sprendžiant netiesioginės diskriminacijos klausimą. Todėl manytume, kad šis klausimas sprendžiamas remiantis teisingumo, protingumo bei proporcingumo principais.

Kaip minėta, vienas iš netiesioginės diskriminacijos požymių yra tas, kad net ir įrodžius, jog tarp mažesnę atlyginimą gaunančių darbuotojų akivaizdžiai dominuoja vienos lyties atstovai, darbdavys skirtingą darbo užmokesčio mokėjimą gali pateisinti objektyviais kriterijais.

Pavyzdžiui, *Bilka*⁶⁴ byloje, kur kalbaėjo apie nevienodą teisės į pensiją nustatymą nuolatiniams ir nenuolatiniams darbuotojams (nenuolatiniai darbuotojai tokią teisę įgydavo tik po 15 m., tuo tarpu nuolatiniams darbuotojams tokia sąlyga nebuvo keliamą), darbdavys kaip objektyvų kriterijų nurodė priežastį, kad nenuolatiniai darbuotojai kaip darbo jėga yra mažiau efektyvūs, nes nenoriai dirba viršvalandžius. ETT tokį pasiteisinimą atmetė.

Pažymėtina, kad ES teisė nedraudžia nustatyti mažesnes socialines išmokas nenuolatiniams darbuotojams, jei šis sumažinimas yra proporcingas mažesniai šių

⁶³ ETT1981 m. sprendimas byloje *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions)* 96/80 // ECR 911.

⁶⁴ ETT 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. 170/84;

darbuotojų išdirbiui (taikant vienetinę darbo apmokėjimo formą) ar valandų skaičiui (taikant laikinę apmokėjimo formą).

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ne visą darbo laiką dirbantiems asmenims taip pat numato proporcingą „dirbtam laikui ar atliktam darbui“ darbo apmokėjimą (DK 146 str. 3d.). Todėl neturėtų būti laikomas vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimu ir skirtingas pensijų dydžio nustatymas Lietuvoje, ryšium su skirtingu darbo stažu bei skirtingom draudžiamosiomis pajamomis (darbo užmokesčiu, nuo kurio priklauso atskaičiuojamų socialinio draudimo įmokų dydis).

Kitas netiesioginės diskriminacijos atvejis sutinkamas *Nimz*⁶⁵ byloje. Šioje byloje buvo iškeltas ieškinys dėl kolektyvinėje sutartyje numatytos sąlygos, kad ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai tam, kad būtų pakelti pareigose, privalo dirbti dukart ilgiau nei visą darbo laiką dirbantys darbuotojai. Atsakovas, Hamburgo miestas, pasiteisino, nurodydamas objektyvų kriterijų - nuolatiniai darbuotojai greičiau įgydavo konkretaus darbo įgūdžius bei patirtį. ETT nusprendė, kad toks objektyvus pateisinimas negali būti taikomas visais atvejais, nes reikia atsižvelgti į kiekvienos konkrečios bylos aplinkybes.

ETT ne kartą pakartojo, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti skaidri, kas įmanoma tik teismui įvertinus kiekvieną konkretų atvejį, neapsiribojant bendro pobūdžio vertinimu, kurio negalima laikyti objektyviu pateisinimu.

Apžvelgus šias bylas, kyla klausimas -kas laikoma objektyviu pateisinimu Europos Teisingumo Teismo nuomone? ETT jurisprudencijoje⁶⁶ buvo nustatyti tokie objektyvaus pateisinimo kriterijai:

-teisėtas tikslas (t.y. reikia įrodyti, kad diferenciacija atitinka tikrąsias įmonės reikmes);

-šio tikslo siekimas teisėtomis priemonėmis;

-ekonominis būtinumas - (t.y. reikia įrodyti, kad teisėtos ekonominės priežastys verčia taikyti diskriminacinę praktiką, todėl ji yra būtina).

Vadinasi, darbdavys turi įrodyti, kad sprendimas dėl skirtingo darbo užmokesčio buvo pagrįstas teisėtais, objektyviai pateisinamais, nediskriminaciniais motyvais. Kitaip tariant, darbo užmokesčio diferenciacija nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ją

⁶⁵ ETT 1991 m. sprendimas byloje *Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg* C 184/89 // ECR I/291.

⁶⁶ „*Cit.op.*“64.

objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Ar Lietuvos darbo teisės normos užtikrina netiesioginės diskriminacijos draudimo principo įgyvendinimą darbo užmokesčio srityje?

Pagal Darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalį darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas atlieka pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima ir pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalis). Ši sąvoka nėra tapati Europos Bendrijos sutarties 141 straipsnio 2 dalyje pateiktai darbo užmokesčio definicijai t.y. neapima netiesioginio darbdavio atsilyginimo darbuotojui, kaip pavyzdžiui darbdavio pavedimu kito asmens teikiamų lengvatų, įvairių nuolaidų ir kt.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga „mokėti vienodą darbo užmokestį“,⁶⁷ o straipsnio 1 punktas draudžia taikyti asmeniui mažiau (daugiau) palankias „darbo apmokėjimo“ sąlygas. Darbo užmokesčio definicijos šis įstatymas neapibrėžia.

Galima daryti išvadą, kad siekiant užtikrinti lygybės principą nustatant darbo užmokestį, būtina suderinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas su Europos Bendrijos teisiniais dokumentais, įtraukiant į „darbo užmokesčio“ apibrėžimą ir netiesiogiai darbuotojo gaunamą atlyginimą, kuris apimtų visas garantines bei kompensacines išmokas, išmokas iš Valstybinio socialinio draudimo fondo (Sodros), išmokas iš Garantinio fondo, ir pan. Tai reiškia, kad norint išvengti teisės aiškinimo klaidų šioje srityje bei užtikrinti darbuotojų teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį darbą, būtina išplėsti „darbo užmokesčio“ sąvokos apimtį Darbo kodekse.

Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas vienodo darbo užmokesčio už „tokį pat“ ar „lygiavertį“ darbą mokėjimo vyrams ir moterims principas. Kad darbuotojo užmokestis priklausotų nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje.⁶⁸ Ši imperatyvi norma atitinka Europos Bendrijos sutarties 141 straipsnio ir direktyvos 1975 m. vasario 10 d. direktyva⁶⁹ dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą,

⁶⁷ Valstybės žinios.1998. Nr.112-3100

⁶⁸ Valstybės žinios.2002. Nr.64-2569.

⁶⁹ OL, 1975 L 45/19.

derinimo, 1 straipsnio formuluotes.⁷⁰ Darbo kodekso 188 straipsnio 3 dalis numato, kad taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims, ir ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu.

Galima daryti išvadą, kad Lietuvos darbo teisės normos pakankamai įtvirtina darbdavio pareigą mokėti vienodą darbo užmokestį už „tokį patį“ ir „lygiavertį“ darbą.

Tačiau ar šios teisės normos įgyvendinamos darbo santykiuose?

Kaip pavyzdį, galima paminėti keletą skundų, kuriuos nagrinėjo Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (nuo 2003 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba).

2000 m. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje buvo gautas pareiškėjos A. C. skundas dėl blogesnių nei jos bendradarbiams (vyrams) darbo apmokėjimo sąlygų⁷¹. Pareiškėja, dirbanti felčere samdos pagrindais Šiaulių m. Vyriausiojo policijos komisariato (toliau - VPK) padalinyje, skundėsi, kad jai nebemokamas priedas prie atlyginimo už ištarnautus metus. Darbdavys pateikė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pasiteisinimą, kad, remiantis atitinkamais teisės aktais, visiems darbuotojams, dirbantiems Šiaulių m. VPK samdos pagrindais, procentinis priedas už ištarnautus metus nemokamas, o pareigūnams šis priedas mokamas nepriklausomai nuo jų lyties. Kadangi darbo užmokesčio diferenciacija buvo pagrįsta ne diskriminaciniais, bet skirtingų profesijų atstovų atliekamų pareigų skirtumais, buvo priimtas sprendimas skundą atmesti.

2003 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nagrinėjo skundą, susijusį su darbo sąlygų, tarp jų ir apmokėjimo už darbą, pasikeitimu dėl įstaigos reorganizavimo.⁷² Skundo autorė M. M., Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos prie Ūkio ministerijos Vilniaus skyriuje užimanti vyresniosios valstybinės inspektorės pareigas, teigė, kad yra diskriminuojama dėl lyties, kadangi už tokį patį darbą jai suteikiamos blogesnės darbo sąlygos bei mokamas mažesnis atlyginimas nei jos kolegai (vyriui) E. P. Pareiškėja taip pat nurodė, kad po Inspekcijos reorganizavimo jai buvo suteikta VI-ta vyresniosios valstybės inspektorės kategorija (dėl ko jos atlyginimas sumažėjo), E. P. - VIII-ta. Inspekcijos

⁷⁰ „Cit.op“14, P.254

⁷¹ Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2003 metų ataskaita. Vilnius, 2004.

⁷² „Ibid“

viršininkas R. L. paaiškino, kad Inspekcija po reorganizacijos yra visai kita įstaiga, turinti kitą struktūrą, naujas pareigybės su nustatytais kitais darbo užmokesčio dydžiais, ir kad darbuotojai, nesutikę su naujomis sąlygomis, turėjo teisę atsisakyti dirbti pasiūlytose pareigose ir įstatymų numatyta tvarka pasiskųsti teismui. Atlikus tyrimą ir nustačius, kad E. P. įgaliojimai, darbo krūvis ir atsakomybė didesni nei M. M. (t.y., kad šių darbuotojų pareiginės funkcijos nevienodos), buvo nuspręsta skundą atmesti.

Po šių skundų apžvalgos, darytina išvada, kad vienodo darbo užmokesčio principas yra taikomas ir Lietuvoje. Problema, susijusi su netiesiogine diskriminacija nustatant darbo užmokesčių moterų dominuojamose veiklos srityse Lietuvoje dar nėra išspręsta. Manytume, kad būtina atkreipti dėmesį į netiesioginę diskriminaciją. Analizuojant minėtą vyresniosios valstybinės inspektorės M. M. skundą, kyla klausimas, koku pagrindu jos kolegai E. P. buvo suteikti didesni įgaliojimai ar darbo krūvis. Tai, kad inspektorės M. M. darbo sudėtingumas mažesnis, dar nereiškia, kad ji nesugebėtų ar nenorėtų atlikti tokių pačių pareigų kaip E. P. Gali būti, kad dėl tam tikrų išankstinių nuostatų, susijusių su žemesniu moterų darbo vertinimu, jai paprasčiausiai nebuvo suteikti didesni įgaliojimai.

Apibendrinant darbo dalį, galima daryti išvadą, kad viena aktualiausių problemų, susijusių su vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principu, kurią būtina išspręsti, kad vienodo darbo užmokesčio principo taikymas būtų efektyvus, darbo įvertinimo sistema, numatyta kolektyvinėje sutartyje ar teisės aktuose turi atitikti „skaidrumo“ ir „objektyvumo“ kriterijus. Vadinasi, darbdavys taikydamas diferencijuotą darbo apmokėjimą, turi pagrįsti jį teisėtais, objektyviai pateisinamais, nediskriminaciniais motyvais. Kitaip tariant, darbo užmokesčio diferenciacija nėra diskriminacija, jei ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis

2.2.Lyčių lygiateisiškumo principo įgyvendinimas sudarant, vykdant darbo sutartį ar jai pasibaigiant

Vyrų ir moterų lygiateisiškumo principo įgyvendinimas darbo teisinių santykių srityje buvo ir yra vienas iš svarbiausių Europos Bendrijos socialinės politikos tikslų. Amsterdamo sutarties nuostatų pagrindu papildytas Europos Bendrijos sutarties 141 (buv119) straipsnis 3 dalimi, kuri numatė Bendrijos institucijų kompetenciją imtis priemonių užtikrinti vyrų ir moterų lygiateisiškumą ne tik užmokesčio, bet ir apskritai su įdarbinimu ir darbu susijusiose srityse⁷³

Svarbiausias teisės aktas šioje srityje Europos Bendrijos direktyva, kuri reglamentavo vyrų ir moterų lygiateisiškumo principo įgyvendinimą darbo teisinių santykių formavimosi etapais bei su darbu susijusių visuomeninių santykių srityje buvo Tarybos 1976 m. vasario 9d. direktyva 76/207/EEB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu⁷⁴ Direktyva draudžia bet kokią diskriminaciją aukščiau minėtose srityse - ar ji būtų tiesioginė, ar netiesioginė (direktyvos 2 straipsnio 1 dalis).

Direktyva apima lygiateisiškumo principo įgyvendinimą visais darbo sutarties sudarymo, darbo sutarties vykdymo ar pasibaigimo atvejais. 3 straipsnio 1 dalis draudžia diskriminavimą įsidarbinat t.y. įskaitant atrankos kriterijus, karjerą, nepriklausomai nuo veiklos sektoriaus arba srities, taip pat siekiant visų profesinės karjeros lygių. Šio straipsnio 2 dalyje valstybės narės įpareigtos imtis priemonių užtikrinti, kad būtų panaikinti įstatymai, kiti teisės aktai, pakeistos, paskelbtos negaliojančiomis individualių, kolektyvinių darbo sutarčių, įmonių vidaus taisyklių nuostatos prieštaraujančios vienodo požiūrio principui. Valstybės narės taip pat įpareigojamos peržiūrėti darbuotojų lygiateisiškumą pažeidžiančius teisės aktus, patikrinti jų pagrįstumą pirminiams tikslams siekti, paraginti darbdavių ir darbuotojų atstovus pakeisti atitinkamas nuostatas kolektyvinėse sutartyse (direktyvos 76/207/EEB 3 str. 2 d.). Direktyvos 4 straipsnyje numatoma valstybių narių pareiga imtis visų būtinų priemonių įgyvendinant vienodo požiūrio principą visų tipų ir visų lygių

⁷³ „*Cit.op*“.14. P.237

⁷⁴ OL, 1976 L 39. P.40.

profesinio orientavimo, profesinio mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo srityse.

Tačiau direktyva nedraudžia valstybėms narėms išskirti iš jos taikymo srities tų pareigų, kurias einant dėl darbo pobūdžio lytis yra lemiamas kriterijus (direktyvos 2 straipsnio 2 dalis).

Lygybė įsidarbinant buvo ginčijamas klausimas *Dekker*⁷⁵ byloje. Šiuo atveju ieškovei buvo pasiūlytas darbas, bet pasiūlymas buvo atsiimtas sužinojus, kad būsimoji darbuotoja yra nėščia. Darbdavys aiškino, kad tai buvo ekonominė būtinybė, nes jis nebegalėtų atgauti iš socialinio draudimo fondo išlaidų dėl sumokėtų motinystės išmokų, kurias jis privalėjo išmokėti. Todėl, jo nuomone, šiuo atveju nebuvo jokios diskriminacijos. Teismo tai neįtikino. Jis nusprendė, kad atsisakymas įdarbinti moterį dėl nėštumo yra atvira (tiesioginė) diskriminacija, kurios nepateisina ekonominė būtinybė. Sprendime, priimtame *Dekker* byloje, buvo pateiktas netiesioginės diskriminacijos sąvokos išplėtimas. Priežastis, dėl kurios buvo atšauktas pasiūlymas būsimajai darbuotojai, buvo ta, kad ji - nėščia. Kadangi tik moterys gali tapti nėščios, jų lytis trukdo joms įsidarbinti. Tačiau ligos, galimos dėl nėštumo, yra kitas reikalas. Tai buvo ginčo objektas dar viename ieškinyje, pareikštame pagrindinės Danijos tarnautojų sąjungos⁷⁶. Šiuo atveju darbuotoja moteris buvo atleista iš darbo dėl nuolatinių ligų, sukeltų prieš penkerius metus buvusio nėštumo. Teismas nusprendė, kad jau po motinystės atostogų nėštumo sukelta liga turėtų būti vertinama kaip bet kuris kitas asmens negalavimas.

Vienodos galimybės mokytis buvo vienas iš klausimų, kilusių *Danfoss*⁷⁷ byloje. Buvo pareikšta, kad darbdavys diskriminavo darbuotojas moteris ne tik darbo užmokesčio, bet ir galimybių mokytis atžvilgiu. Tačiau Teismas nusprendė, kad profesinis mokymas, kuris buvo siūlomas tik tai darbuotojų kategorijai, kurioje vyravo vyrai, nebuvo diskriminacija tais atvejais, kai darbdavys galėjo įrodyti turėjęs objektyvių pasiteisinimų. Būtent taip buvo šioje byloje, nes atitinkamas mokymas buvo pasiūlytas pareigoms, kurias ėjo daugiausia vyrai.

Netiesioginė diskriminacija taip pat prieštarauja Direktyvoje 76/207 įtvirtintiems principams. *Kalanke*⁷⁸ byloje ETT buvo paprašytas nuspręsti, ar tam tikros Vokietijos

⁷⁵ „Ibid“

⁷⁶ CAIRNS, W. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas. 1999. P. 330.

⁷⁷ ETT 1989 m. sprendimas byloje *Danfoss* 109/88 // ECR 3199.

⁷⁸ ETT 1995 m. spalio 17d. sprendimas byloje *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*. C-450/93.

Brėmeno žemės viešosios tarybos nuostatos suderinamos su Bendrijos priemone. Ginčijamos taisyklės nustatė, kad kai darbuotojai yra įdarbinami ar paskiriami eiti aukštesnes pareigas, moterims, turinčioms tą pačią kvalifikaciją kaip ir vyrai, turėtų būti teikiama pirmenybė, jei atitinkamoje srityje moterų trūksta, būtent - jei moterys nesudaro 50 proc. personalo. Visų pirma Teismas nurodė direktyvos 2 straipsnio 4 dalį, kuri reikalauja, kad jos nuostatos būtų taikomos nepažeidžiant priemonių, kuriomis skatinama įgyvendinti vyrų ir moterų galimybių lygybę. Todėl direktyvos tikslas yra uždrausti bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl lyties. Tačiau vidaus taisyklės, suteikiančios visišką ir besąlyginį prioritetą moterims, turinčioms panašią kvalifikaciją kaip ir jų kolegų vyrų, jau būtų diskriminacija dėl lyties. Taigi minėtosios nuostatos reiškė nukrypimą nuo direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje numatytų individualių teisių, todėl buvo neteisėtos.

Diskriminavimo dėl lyties principo taikymas darbo sąlygų atžvilgiu, apima ir nuostatas reglamentuojančias atleidimą iš darbo, kad ir vyrams ir moterims būtų garantuojamos vienodos sąlygos be jokio diskriminavimo dėl lyties. (76/207/EEB 5str. 1 d.). Pabrėžtina, kad direktyvos taikymo sritis apima ne tik darbo sutarčiai ar darbo santykiui taikomas sąlygas, bet ir visas su darbo santykiu susijusias šalių pareigas, kaip, pavyzdžiui pareigą sutrumpinti darbo laiką, išduoti darbuotojui metinį darbo įvertinimą. Priskirtinos ir atleidimo iš darbo sąlygos, t.y. atvejai, kai sutartis nutraukiama šalių susitarimu ir kt.⁷⁹ Direktyvos 7 straipsnyje valstybės narės raginamos imtis priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti, kad darbdavys būtų suvaržomas atleisti darbuotoją iš darbo dėl įmonėje pareikšto skundo arba dėl kokios nors teisinės procedūros.

Netiesioginės diskriminacijos apibrėžimą, pirmąkart suformuluotą nagrinėjant draudimą diskriminuoti dėl lyties darbo užmokesčio srityje *Bilka*⁸⁰ byloje, ETT be pakeitimų perkėlė ir į direktyvą 76/207/EEB. ETT požiūri į netiesioginę diskriminaciją dėl lyties aiškiai parodo *Kirshammer-Hack*⁸¹ byla.

Ponia *P. Kirsammer-Hack* dirbo asistente privataus stomatologo klinikoje. Stomatologas buvo įdarbinęs du visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, du ne visą darbo dieną, bet daugiau kaip 10 valandų per savaitę dirbančius darbuotojus (įskaitant P.

⁷⁹ „*Cit.op*“20. P.258

⁸⁰ ETT 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. 170/84;

⁸¹ ETT 1993 m. sprendimas byloje *P.Kirsammer Hack v.Sidal* C-189/91 // ECR I-0000.

Kirsammer-Hack) ir keturis mažiau kaip 10 valandų per savaitę dirbančius darbuotojus. Po to, kai darbdavys atleido *P. Kirsammer-Hack* iš darbo, ji kreipėsi į teismą, motyvuodama tuo, kad darbo santykių nutraukimas nėra socialiai pagrįstas ir prieštarauja 1969 m. rugpjūčio 25 d. Vokietijos apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymui. Darbdavys teisme užginčijo šio įstatymo taikymo galimybę, motyvuodamas tuo, kad pagal įstatymo 23 straipsnio 1 dalį darbuotojų apsauga nuo atleidimo iš darbo netaikoma įmonėms ir įstaigoms, kurios paprastai įdarbina ne daugiau kaip 5 darbuotojus, kurių skaičius nustatomas imant darbuotojų, kurių normalus darbo laikas viršija 10 valandų (45 valandas per mėnesį) per savaitę, skaičių. Nacionalinio teismo nuomone, ta aplinkybė, kad moterys Vokietijoje sudaro beveik 90 proc. ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, sudaro prielaidą teigti, kad tokie darbuotojai (jų dauguma yra moterys) netenka pagal nacionalinę teisę jiems suteikiamos apsaugos nuo atleidimo. Anot Vokietijos teismo, tai gali būti laikoma netiesiogine moterų diskriminacija, kuri yra draudžiama pagal direktyvos 76/207/EEB 2 ir 5 straipsnius. Tačiau ETT atmetė argumentus, kad šioje byloje Vokietijos teisės normos taikymas yra netiesioginė moterų diskriminacija dėl lyties. Anot ETT, vien ta aplinkybė, kad mažiau kaip 10 valandų per savaitę dirbantys asmenys neįtraukiami į apskaitą kaip įmonės darbuotojai minėto įstatymo prasme, savaime dar nereiškia šių asmenų teisinės padėties pabloginimo.

Netiesioginė diskriminacija būtų tik tuomet, jei būtų įrodyta, kad mažesnėse įmonėse, kuriose minėtas įstatymas netaikomas, dirba daugiau moterų. Todėl, darė išvadą ETT, nustatyta darbuotojų apskaitos tvarka, nuo kurios priklauso paties įstatymo taikymo sritis, nėra laikytina netiesiogine moterų diskriminacija.

Apžvelgus šias bylas, būtina pabrėžti, kad Europos Teisingumo Teismas sutiko su ta nacionalinio teismo pozicija, kad vienodo darbo užmokesčio bylose išplėtotas netiesioginės diskriminacijos draudimo principas gali būti perkeltas ir nagrinėjant priėmimo, atleidimo iš darbo bylas.

Kitaip tariant, kad neutraliai suformuluota nacionalinės teisės nuostata, kuri faktiškai pablogina padėtį žymiai didesnei moterų (negu vyrų) daliai, būtų pripažinta netiesiogine diskriminacija, jei tik tai negalėtų būti pagrįsta objektyviomis nieko bendra su diskriminacija dėl lyties neturinčiomis aplinkybėmis. Taip pat ETT dar kartą pagrindė būtinybę įrodyti tiesioginį priežastinį neutraliai suformuluotos teisės normos ir vienos kurios lyties teisinės padėties pablogėjimo ryšį, tačiau pasiliko tam tikrų argumentų, kurie leistų tam tikrais

atvejais, net ir esant tokiam tiesioginiam priežastiniam ryšiui, nepripažinti netiesioginės diskriminacijos fakto t.y.

- galimybė pateisinti diferenciaciją objektyviais faktoriais;
- valstybių narių ekonominės ir socialinės politikos tikslai.

Vadinasi, darbdavys turi įrodyti, kad sprendimas dėl atleidimo iš darbo buvo pagrįstas teisėtais, nediskriminaciniais motyvais, o jei tokių motyvų paneigti neįmanoma -nurodyti teisėtą verslo tikslą, kurio siekiant tam tikra praktika būtina saugiai ir efektyviai veiklai užtikrinti. Kitaip tariant, nėra netiesioginės diskriminacijos, jei pagal nacionalinę teisę ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Manytume, kad tokį „objektyvaus pasiteisinimo“ apibrėžimą ETT jurisprudencijoje lėmė ekonominiai valstybių narių interesai. Kaip matyti, stengdamasis išlaikyti pusiausvyrą tarp lygybės principo lyties atžvilgiu ir ekonominių interesų, Europos Teisingumo Teismas pirmenybę atidavė pastariesiems.

Ši ETT jurisprudencija buvo apibendrinta Europos Parlamento ir tarybos direktyvoje 2002 m. rugsėjo 23 d direktyvoje 2002/73/EB,⁸² pateikiant netiesioginės diskriminacijos sampratą.

Ar galiojančios Lietuvos darbo teisės normos užtikrina darbuotojų lygiateisiškumo principo įgyvendinimą visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais?

Darbo sutarties pasibaigimo atveju lytis, negali būti teisėta priežastimi nutraukti su darbuotoju darbo santykius (Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 4 punktas). Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalis įtvirtina draudimą nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi ne tik nėštumo ir gimdymo atostogų metu, bet ir vieną mėnesį po gimdymo. Šio straipsnio 2 dalis draudžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, kurie augina vaiką (vaikus) iki 3 metų amžiaus. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas darbo sutarties nutraukimą, drausminės nuobaudos skirimą, darbo sąlygų pakeitimą, perkėlimą į kitą darbą dėl lyties įvardina kaip moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiančius darbdavio veiksmus (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 3 punktas).

Apibendrinat Lietuvos darbo teisėje įtvirtintas normas, kurios draudžia vyrų ir moterų diskriminaciją sudarant, vykdant darbo sutartį ar jai pasibaigiant, galima daryti

⁸² OL, 2002 L 269/15.

išvada, kad Lietuvos darbo teisės normos įtvirtina pakankamą teisinę apsaugą šioje srityje, tačiau svarbus aspektas išlieka, kad būtina „stiprinti jų taikymo efektyvumą“.⁸³

⁸³ „*Cit.op*“14. P.276

3. Netiesioginę diskriminaciją patyrusio asmens pažeistų teisių gynimas

3.1. Asmens, patyrusio diskriminacinius veiksmus, pažeistų teisių gynimo institucijos

76/207/EEB direktyvoje numatytas reikalavimas valstybėms narėms, kad jei yra pažeidžiamas vienodo požiūrio principas, asmuo gali pareikšti ieškinį teismui, prieš tai pasinaudojęs galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas. (Direktyvos 6 straipsnis). Anot Tarptautinio Teisingumo Teismo ši sankcija, dėl lyčių lygiateisiškumo principo pažeidimo turi būti efektyvi t.y. turėti „gąsdinantį poveikį“.⁸⁴

Asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi diskriminuojantys veiksmai, turi teisę ginti pažeistas teises. Institucijas, kurios padeda ginti pažeistas žmogaus teises, susijusias su lygybe, galima išskirti kaip teisminių (įvairių instancijų teismai) ir neteisminių (darbo ginčų komisijos, lygių galimybių kontrolierius) teisių gynimo mechanizmą.

Lietuvos darbo teisėje numatyta ikiteisminė teisių gynimo stadija. Darbuotojas, kurio teisės tariamai pažeistos, gali kreiptis į darbo ginčų komisiją (Darbo kodekso 286 str. 1 d.). Reikia pabrėžti, kad Darbo kodekse nurodyta, kad darbo ginčų komisija, kaip pastovi institucija, nagrinėja įmonėje kylančius darbo ginčus bei yra sudaroma ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui. Reikia atkreipti dėmesį, kad tam tikrais atvejais Darbo kodeksas leidžia ir nepasinaudoti ikiteismine ginčų nagrinėjimo stadija ir suteikia galimybę tiesiogiai kreiptis į teismą. Prie tiesiogiai teisme nagrinėjamų ginčų priskirtini profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų ieškiniai, taip pat ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę (Darbo kodekso 295 str.). Vadinasi, kilus ginčiui darbe dėl netiesioginės diskriminacijos darbuotojas visų pirma turi išnaudoti ikiteisminius teisių gynimo būdus, išskyrus atvejus, kai ieškinį dėl tam tikros grupės asmenų diskriminacijos paduoda profesinės sąjungos ar kiti darbuotojų atstovai, arba kai santykiai su darbdaviu yra nutrūkę.

Užtikrinant netiesioginę diskriminaciją patyrusio asmens pažeistų teisių ginimą, pirmiausia paminėtina Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Valstybės pareiga yra ne tik įteisinti lygiateisiškumo principą bei nustatyti jo taikymo ribas, bet ir įsteigti efektyviai veikiančią nepriklausomą priežiūros mechanizmą. Lygių galimybių kontrolieriaus, moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo suteiktose ribose,

⁸⁴ „Ibid.“ P.265

įgaliojimai rodo, kad ši institucija yra sudedamoji žmogaus teisių gynimo sistemos Lietuvoje dalis, tačiau visais atvejais galutinis sprendimas dėl žmogaus teisių pažeidimo priimamas teisme.

Lygių galimybių kontrolierius, prižiūrėdamas, kaip įgyvendinamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės bei visų asmenų nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, negalios, seksualinės orientacijos, religijos ar įsitikinimų, tiria skundus dėl lyčių diskriminacijos ir seksualinio priekabiavimo. Nuo 2005 metų pradėtos tirti bylos, susijusios su diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo turi teisę pateikti Lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl lygių teisių pažeidimo, manantis, kad jam buvo taikomi diskriminavimo veiksmai. Kontrolierius, išvelgęs pateiktoje informacijoje ar pranešimuose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ar Lygių galimybių įstatymo pažeidimo požymius, gali pradėti tyrimą savo iniciatyva.⁸⁵

Lygių galimybių kontrolieriaus veiklos efektyvumas priklauso nuo jai suteiktos kompetencijos ribų bei priimamų sprendimų galios. Pagal E.Žiobiene, kuri nagrinėjo lygiateisiškumo principą užtikrinančių institucijų teisinio statuso problemas,⁸⁶ jeigu institucija, išnagrinėjusi skundą, priima teisiškai įpareigojantį sprendimą, kuriuo apgina auką bei pritaiko veiksmingą, proporcingą ir atgrasančią sankciją, tai tokios institucijos autoritetas didėja, o veikla vertintina kaip labai efektyvi. Jeigu įstatymų leidėjas išplėstų lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją, suteikdamas teisę atstovauti aukoms teisme, kreiptis į teismą, atlikti nepriklausomus tyrimus, tikėtina, kad institucija efektyviau prisidėtų prie lygių galimybių įgyvendinimo.⁸⁷

Iškyla klausimas ar ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija yra privaloma? Bendrijos Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyvos 76/207/EEB⁸⁸ 6 straipsnis suteikia galimybę numatyti valstybėms narėms privalomą išankstinę ginčo dėl lygiateisiškumo pažeidimo nagrinėjimo stadiją. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme įtvirtinta teisė asmeniui

⁸⁵ Valstybės žinios.1998, Nr.112-3100

⁸⁶ E.ŽIOBIENĖ. Lygiateisiškumo principą užtikrinančių institucijų teisinio statuso problemos. Jurisprudencija.2006 12 (90), P.75-80

⁸⁷ „Ibid“

⁸⁸ OL, 1976 L 39/40.

manančiam, kad jam buvo taikomi diskriminuojantys veiksmai, kurie nurodyti šio įstatymo III skyriuje, kreiptis į lygių galimybių kontrolierių.

Galima daryti išvadą, kad moterų ir vyrų lygybių kontrolieriaus kompetencija tirti skundus dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, neatima galimybės individualiai ginti pažeistas teises teismine tvarka.⁸⁹

⁸⁹ „*Cit.op*“ 14. P.271

3.2. Asmens, patyrusio diskriminacinius veiksmus, pažeistų teisių gynimo būdai

Tiriant asmens, patyrusio diskriminacinius veiksmus, pažeistų teisių gynimo būdus, panagrinėsime juos darbo teisinių santykių susiformavimo etapais. Ar galiojančios Lietuvos darbo teisės normos užtikrina darbuotojų pažeistų teisių gynimą visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais?

Darbo sutarties sudarymas. Darbo kodekso 96 straipsnio 1 punktą draudžia darbdaviui atsisakyti priimti asmenį į darbą, dėl pagrindų, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, tarp kurių minima ir lytis. Kitaip tariant, atsisakymas priimti į darbą dėl priklausymo tam tikrai lyčiai bus laikomas tiesiogine diskriminacija dėl lyties. DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo teisės subjektų lygiateisiškumo principas įtvirtina darbo teisės subjektų lygybę *inter alia* dėl lyties. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 3 punktą, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas yra diskriminacija dėl lyties. Minėto įstatymo 2 straipsnio 4 ir 5 dalys apibrėžia, kad diskriminacija gali būti tiek tiesioginė, tiek netiesioginė, bei įtvirtina šių sąvokų definicijas. Atsižvelgiant į tai, pagal DK 96 straipsnio nuostatas „reikėtų laikyti ir tokius atvejus, kai asmuo nepriimamas į darbą dėl to, kad darbdavys vyrams ir moterims netiesiogiai taikė nevienodus atrankos kriterijus (netiesioginė diskriminacija), tai yra taikant formaliai moterims ir vyrams neutralius kriterijus faktiškai buvo ribojama ar teikiama pirmenybė vienai iš lyčių, ir šis skirtingas rezultatas negali būti pagrįstas nediskriminacinėmis aplinkybėmis“⁹⁰ Darbo kodekso 96 straipsnio norma aiškintina „plačiau“- atsisakymu priimti į darbą turėtų būti laikomi bet kokie darbdavio veiksmai, kuriais buvo iškeltos su lytimi susijusios papildomos sąlygos darbo vietai užimti, dalyvauti konkurse ar atrankoje, ir dėl to asmuo į konkrečias pareigas ar darbą nebuvo priimtas.

Asmuo „atsisakymą priimti į darbą“ dėl netiesioginės diskriminacijos, turi teisę ginčyti teisme, ne vėliau kaip per vieną mėnesį, o teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu gali būti įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą nuo jo kreipimosi dėl įdarbinimo dienos ir sumokėti jam už tą laiką minimalaus darbo užmokesčio dydžio kompensaciją (DK 96 str. 2 ir 3 d.).

⁹⁰ „Cit.op“14.P.269

Savo pažeistas teises asmuo galės ginti, darbdavio diskriminacinių veiksmų nepatenkančių į DK 96 straipsnio galiojimo sritį atveju, pagal DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintą darbo teisės subjektų lygiateisiškumo principą.

Kaip jau buvo minėta, Lietuvos darbo teisėje numatyta ikiteisminė teisių gynimo stadija. Iškyla klausimas, ar asmuo, kuris nebuvo priimtas į darbą dėl netiesioginės diskriminacijos, galės pažeistas teises ginti kreipdamasis į Lygių galimybių kontrolierių?

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo⁹¹ 5 straipsnio 1 punktą numato darbdavio pareigą priimant į darbą „taikyti vienodus atrankos kriterijus ir priėmimo sąlygas“ – įstatymo II skyrius. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punktą numato, kad darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jei šis dėl asmens lyties už tokį pat darbą taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo arba darbo apmokėjimo sąlygas. Palyginus abi normas matyti, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punktą „neapima“ darbdavio veiksmų, diskriminuojančių asmenį palyginti su kitais kandidatais dar tik rengiantis sudaryti darbo sutartį. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 9 straipsnis įtvirtina „diskriminuojamo“ asmens teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių tik už įstatymo III skyriuje nurodytus diskriminuojančius darbdavio veiksmus, o 5 įstatymo straipsnis priklauso II skyriui. Taip pat, minėtina, kad įstatymo III skyriuje išvardinti darbdavio veiksmai, kurie įvardinami kaip moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas, už kuriuos numatyta administracinė atsakomybė darbdaviui, taigi pareiga priimant į darbą „taikyti vienodus atrankos kriterijus ir priėmimo sąlygas“ „nepatenka“ į veikų, už kuriuos numatyta administracinė atsakomybė, sąrašą.

Taigi asmeniui, kuriam nebuvo „taikyti vienodi atrankos kriterijai ir priėmimo sąlygos“ šiuo įstatymu nesuteikiama teisė kreiptis į lygių galimybių kontrolierių.

Taip pat, būtina atkreipti dėmesį, kad įstatymų leidėjas nenumato jokių kitų sankcijų darbdaviui - nėra numatoma pareiga įdarbinti darbuotoją ar atlyginti patirtą žalą, pareiga sumokėti diskriminaciją patyrusiam asmeniui atitinkamą kompensaciją. Taigi galima daryti išvadą, kad siekiant išvengti netiesioginės diskriminacijos darbo santykiuose, būtina numatyti konkrečią darbdavio administracinę atsakomybę už neteisėtus veiksmus.

Apibendrinus, galima daryti išvadą, kad neteisėtai atsisakęs priimti darbuotoją į darbą dėl lyties (ir netiesioginės diskriminacijos atvejais) darbdavys bus įpareigojamas įdarbinti

⁹¹ Valstybės žinios.1998, Nr.112-3100

asmeni, o padaręs kitus lygiateisiškumo pažeidimus įsidarbinant privalės atlyginti diskriminaciją patyrusiam asmeniui padarytą žalą, taip pat ir neturtinę, neribojant šios atlygintinos žalos dydžio.

Darbo sutarties vykdymas. Tiek Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalies, tiek 188 straipsnio 3 dalies normos nustato darbo užmokesčio nustatymo kriterijus, kurie priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos veiklos rezultatų, darbo paklausos, pasiūlos darbo rinkoje ir tie kriterijai turi būti taikomi ir vyrams ir moterims taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu. Taip pat Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 2 punkte darbdaviui nustatytos pareigos organizuojant darbą, kai sukuriama darbuotojui blogesnės (geresnės), keičiamos darbo sąlygos, gali būti skiriama drausminė nuobauda, perkeliamas į kitą darbą arba nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, persekiojamas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos, pažeidimas suteikia teisę darbuotojui, vadovaujantis šio įstatymo 9 straipsniu, kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Darytina išvada, kad šio įstatymo normos nereglementuoja asmens, patyrusio diskriminaciją dėl lyties, ginti savo teises tiesiogiai kreipiantis į teismą. Taip pat, jei darbdavio diskriminacinio pobūdžio veiksmai, nepateks į Darbo kodekso 186, 188 straipsnių sritį, asmuo, patyręs diskriminacinius veiksmus, galės pažeistas teises ginti tik vadovaujantis Darbo kodekse įtvirtintu darbuotojų lygiateisiškumo t.y. darbo teisės subjektų lygybės principu (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktą), nes šiuo atveju darbo įstatymai specialiųjų teisės normų nenumato.

Darbo santykių srityje, kada diskriminaciniai darbdavio veiksmai darbo sutarties vykdymo metu nėra susiję su apmokėjimu už darbą ir nepatenka į DK 186 straipsnio 3 dalies ar DK 188 straipsnio 3 dalies taikymo sritį. Taip gali atsitikti, pvz., kai darbdavys organizuoja profesinio orientavimo, profesinio rengimo ar kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo priemones, aukština darbuotojų pareigas ir teikia pirmenybę ar riboja vienos kurios lyties darbuotojų teises. Šiuo atveju specialiųjų teisės normų darbo įstatymai nenumato, bet Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 2 punktas įtvirtina darbdavio pareigą abiejų lyčių darbuotojams „sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, taip pat teikti vienodas lengvatas“. Kai kurie atvejai yra laikomi ir administracinę atsakomybę užtraukiančiais veiksmais. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnis kaip moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiančius veiksmus įvardija tuos

atvejus, kai darbdavys organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas ar skiria nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą dėl asmens lyties (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 2 ir 3 p.). Už pastarąsias veikas numatoma administracinė atsakomybė, o kaltam asmeniui Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius gali „pasiūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą“ (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 straipsnio 2 ir 3 p.). Ši sankcija, atrodytu, yra pakankamai efektyvi, tačiau įstatymas nesprenžia klausimų, susijusių su darbuotojo teise ginti savo teises savarankiškai, tai yra tiesiogiai kreiptis į teismą, o ne į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierių, taip pat ir patirtos žalos atlyginimo klausimų. Nors direktyvos 76/207/EEB 6 straipsnis suteikia valstybėms narėms galimybę numatyti privalomą išankstinę ikiteisminę tokio darbo ginčo nagrinėjimo stadiją, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, įtvirtindamas galimybę kreiptis į kontrolierių, *expressis verbis* nenumato, kad tai yra privaloma ginčo sprendimo stadija. Vadinas, Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija tirti tokio pobūdžio bylas neužkerta kelio individualiai ginti pažeistas teises teismine tvarka.

Nusprendęs ginti savo teises darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka, diskriminaciją patyręs asmuo galės prašyti darbo ginčą nagrinėjančios institucijos nutraukti darbdavio veiksmus, atkurti pažeistas teises tik nurodęs, kad darbdavys savo veiksmais pažeidė bendrąjį lygiateisiškumo principą. Šiuo atveju vėlgi teisės analogijos keliu galima taikyti DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintą lygiateisiškumo principą, o Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2, 5 ir 6 straipsnių normos, apibrėžiančios diskriminacinius darbdavio veiksmus darbo sutarties vykdymo metu, galės būti pasitelktos taikant ir aiškinant bendrąjį darbuotojų lygiateisiškumo principą.

Dėl darbdavio diskriminacinių veiksmų patirtai žalai visiškai atlyginti taikomas DK 250 straipsnis, numatantis neturtinės žalos atlyginimą.

Darbo sutarties pasibaigimas. Pagal direktyvos 76/207/EEB 5 straipsnio draudžiamus moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus darbo sutarties (darbo santykių) pasibaigimo metu, reikėtų skirti atleidimą lyties pagrindu ir kitus atleidimo metu padarytus lygiateisiškumo pažeidimus. Lysis negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius pagal DK 129 straipsnio 3 dalies 4 punktą. DK 132 straipsnio 1 dalis - draudimas atleisti iš darbo nėščią moterį galioja ne tik nėštumo ir gimdymo atostogų metu, bet ir vieną mėnesį po gimdymo.

DK 132 straipsnio 2 dalis - draudimo darbdaviui nutraukti darbo sutartį taikymą visiems darbuotojams, tai yra ir vyrams, auginantiems vaiką (ar vaikus) iki 3 metų amžiaus. Be to, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 3 punktas darbo sutarties nutraukimą dėl lyties įvardija kaip pažeidimą, dėl kurio galima kreiptis į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierių ir už kurį numatyta administracinė atsakomybė⁹²

Jei darbuotojas buvo atleistas dėl lyties, pastarasis turi teisę pagal DK 297 straipsnį kreiptis tiesiogiai į teismą. Nustačius, kad darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant nustatytą tvarką, teismas grąžins jį į buvusį darbą ir priteis vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, arba priims sprendimą pripažinti atleidimą neteisėtu ir išmokėti nustatyto dydžio išeitinę išmoką (kompensaciją) (DK 297 str. 3 ir 4 d.). Pažymėtina, kad, įrodžius neteisėto atleidimo dėl lyties faktą, Lietuvos teisė suteikia netiesioginę diskriminaciją patyrusiam darbuotojui teisę pasirinkti vieną iš dviejų galimybių - grįžti į darbą ir gauti atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką (o tai pagal ETT praktiką laikoma tinkama sankcija darbdaviui arba savo noru pasirinkti darbo sutarties nutraukimą ir gauti kompensaciją (iseitinę išmoką), motyvuojant, kad grįžus į darbą būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Pasirinkti kompensaciją ar išmoką, kurios dydis yra tiksliai apibrėžtas pagal DK, yra darbuotojo valia, o ne privalomai taikoma diskriminavimo draudimo pažeidimo pasekmė. Kita vertus, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes ir matydamas, kad išeitinės išmokos nepakanka darbdavio padarytai žalai atlyginti, teismas turi teisę priteisti darbuotojui neturtinės žalos atlyginimą (DK 250 str.), kuris pagal CK nėra ribojamas maksimaliu dydžiu.

Lieka neaiškūs atvejai, kai darbdavys taiko darbuotojui dėl lyties diskriminuojančias atleidimo iš darbo sąlygas, nenulemiančias paties atleidimo iš darbo. Kaip pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje, lokaliniuose norminiuose aktuose ar darbo sutartyse numatytų skirtingo dydžio išeitinių pašalpų, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų taikymas, kai nėra pažeidžiami minimalūs įstatymų nustatyti reikalavimai ir DK 94 straipsnio ar DK 4 straipsnio 4 dalies, 61 straipsnio 1 dalies draudžiančiosios nuostatos netaikomos. Dauguma šių atleidimo iš darbo sąlygų gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai siejamos su darbuotojų darbo užmokesčiu. Šiuo atveju galėtų būti taikomos aptartos teisės normos, draudžiančios diskriminaciją apmokėjimo už darbą srityje. Kitais atvejais darbuotojas dėl

⁹² „Ibid“

neteisėtos diskriminacijos lyties pagrindu pažeistas teisės galėtų ginti remdamasis DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintu bendruoju darbuotojų lygiateisiškumo principu. Kaip specialiosios teisės normos, apibūdinančios šį principą pažeidžiančius darbdavio veiksmus, galėtų būti taikomos jau aptartos, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio nuostatos, apibrėžiančios tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, bei to paties įstatymo 5 straipsnio 2 punktas, reikalaujantis, kad darbdavys sudarytų vyrams ir moterims vienodas darbo sąlygas. Darbdavys teismo ar kitos darbo ginčą nagrinėjančios institucijos bus įpareigotas pripažinti diskriminuoto darbuotojo pažeistą teisę (DK 36 str. 2 d. 1 p.) ir (arba) atlyginti diskriminaciją patyrusiam darbuotojui padarytą žalą, įskaitant neturtinę žalą (DK 250 str.).

Galima daryti išvadą, kad asmuo, pažeistas teisės dėl netiesioginės diskriminacijos, galės ginti pagal Darbo Kodekso 36 straipsnyje nustatytus darbo teisių gynybos būdus, t.y. netekęs tam tikros su darbo santykiais susijusios išmokos, turės teisę kreiptis į darbo ginčą nagrinėjančią organą ir reikalauti panaikinti ar pakeisti diskriminuojančią teisės ar sutarties nuostatą, atkurti iki pažeidimo buvusią padėtį ir pan., išieškoti patirtą turtinę ar neturtinę žalą. Lietuvos darbo teisės normos užtikrina pakankamą pažeistų teisių gynimo apsaugą, atvejais, kai Lietuvos darbo teisės normos nenumato specialiųjų teisės normų, asmuo, patyręs netiesioginės diskriminacijos veiksmus, pažeistas teisės galės ginti bendrosiomis teisės normomis pvz. darbo teisės subjektų lygybės principu (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas).

3.3. Įrodinėjimo pareiga

Lietuvos Darbo teisėje su įrodinėjimo naštos paskirstymo problemomis dažniausiai susiduriama atleidimo iš darbo bylose. LAT CBS teisėjų kolegija yra pabrėžusi, kad konkrečioje byloje „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“.⁹³

Kitoje nutartyje LAT CBS teisėjų kolegija taip pat teigė, kad „perkeliant darbdavio kaltės įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas, nes darbuotojas nežino visų darbdavio veiklos aspektų, neturi pakankamai galimybių surinkti įrodymų, patvirtinančių darbdavio organizacinę, finansinę padėtį, jo pastangas vienaip ar kitaip gilintis į darbuotojo problemą kitas darbdavio veiklos puses, kurios gali būti svarbios nagrinėjant darbo ginčą“.⁹⁴

Remiantis šiais motyvais, tiek pirmosios ar apeliacinės instancijos teismų, tiek ir LAT CBS praktikoje yra visuotinai pripažinta, kad daugelyje darbo ginčų būtent darbdaviui tenka įrodinėjimo pareiga.

Darbo teisėje darbuotojas yra silpnesnė darbo santykio šalis, kurios teisės ir interesai dėl darbo santykių pobūdžio gali būti lengvai pažeidžiami. Kita vertus, darbdaviui tenka kolektyvinio darbo proceso organizavimo pareiga, todėl dažnai būtent jis, o ne darbuotojas gali pateikti įrodymų apie tam tikrų ginčo išsprendimui reikšmingų faktų ar aplinkybių buvimą. Taigi teisinės prezumpcijos darbo teisėje nustatymo tikslas - dėl objektyvių priežasčių egzistuojanti būtinybė palengvinti tiesos nustatymą darbo ginčiuose.⁹⁵

Svarbus žingsnis, siekiant užtikrinti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, apsaugą ir užkirsti kelią ne tik tiesioginei, bet ir netiesioginei diskriminacijai dėl lyties darbo

⁹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 4 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-600/2001 m.

⁹⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 24 d. nutartis c. b. Nr. 3K-7-350/2001 m.

⁹⁵ „Cit.op“14.P. 278

santykiuose - įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui. Remiantis 1997 m. Direktyva dėl įrodinėjimo naštos diskriminavimo dėl lyties atveju bei 2000 m. Vienodų sąlygų užimtumo ir profesinėje srityje direktyva darytina išvada, kad kai asmuo, manantis, kad nukentėjo dėl diskriminacijos, pateikia teismui ar kitai kompetentingai institucijai pakankamus įrodymus, leidžiančius daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui.

Pažymėtina, kad diskriminaciją dėl lyties, o ypač netiesioginę įrodyti yra labai sudėtinga dėl įrodymų stokos. Darbuotojui gali būti sunku ne tik įrodyti diskriminuojančios priemonės buvimą (aktyvų veikimą), tačiau ir faktus (neveikimą), kurie veikė diskriminuojančiai. Pagal Europos Teisingumo Teismo praktiką faktai, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog tiesioginis ar netiesioginis diskriminavimas buvo, yra vertinami nacionalinių teismų, kitų kompetentingų institucijų pagal praktikos ir nacionalinės teisės aktų nustatytas taisykles. Tokiu būdu netiesioginis diskriminavimas nustatomas bet kokiomis priemonėmis, įskaitant statistika paremtus įrodymus (direktyva 2002/73/EB).

Tai reiškia, kad *prima facie* bylose ieškovui pateikus pvz. statistinius duomenis, kad tarp mažesni atlyginimą už tokį patį darbą gaunančių darbuotojų dominuoja vienos lyties atstovai (pvz. moterys), darbdavys privalo įrodyti, kad mažesnio darbo užmokesčio nustatymas buvo pagrįstas objektyviais, teisėtais, nediskriminaciniais motyvais, neturinčiais nieko bendra su diskriminavimu.

Kaip pavyzdį galima pateikti jau darbe nagrinėtas *Bilka*,⁹⁶ *Jenkins*,⁹⁷ *Nimz*⁹⁸ bylas, kuriuose, kaip motyvai diskriminacijos nebuvimui įrodyti buvo pateikiami statistiniai duomenys.

*Danfoss*⁹⁹ byloje Europos Teisingumo Teismas įrodinėjimo našta „uždėjo“ darbdaviui, naudojusiam neaiškia atlyginimų sistemą, kai moteriškos lyties darbuotojų atlyginimų vidurkis buvo mažesnis negu vyrų.

⁹⁶ ETT 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. 170/84;

⁹⁷ ETT 1981 m. sprendimas byloje *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions)* 96/80 // ECR 911.

⁹⁸ ETT 1991 m. sprendimas byloje *Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg* C 184/89 // ECR I/291.

⁹⁹ ETT 1989 m. sprendimas byloje *Danfoss* 109/88 // ECR 3199.

Minėtų direktyvų nuostatos buvo perkeltos į Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, buvo papildytas 2⁽¹⁾ straipsniu, kuris įtvirtino įrodinėjimo pareigos prezumpciją.

Nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, faktą, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties nebuvo turi įrodyti atsakovas t.y. skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas ieškovo atžvilgiu nebuvo pažeistas.

Įstatyme įtvirtinta įrodinėjimo pareiga „apima“ „teismus ir kitas kompetentingas institucijas“, kitaip tariant, šios normos taikymas neapsiriboja tik teismo procesu, tačiau apima ir neteisminį ginčų nagrinėjimą, būtent - darbo ginčus, nagrinėjamus darbo ginčų komisijose, taip pat tiriant skundus lygių galimybių kontrolieriui.

Apibendrinant šią darbo dalį, darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisės normos įtvirtina įrodinėjimo pareigos dėl lyties bylose prezumpciją, todėl asmeniui, patyrusiam netiesioginės diskriminacijos veiksmus dėl lyties, suteikiama pakankama teisinė galimybė, ginant pažeistas teises, palengvinanti tiesos nustatymą tokio pobūdžio darbo ginčiuose.

3.4. Žalos atlyginimas

Pagal Europos Teisingumo Teismo praktiką atsakomybė už darbdavio padarytą Bendrijos teisės pažeidimą turi būti adekvati, efektyvi sankcija.¹⁰⁰ Europos Bendrijos teisės normos užtikrina galimybę darbuotojui, kurio teisės buvo pažeistos patyrus diskriminaciją į žalos atlyginimą. Pagal Tarybos direktyvos 76/207/EEB 4 straipsnio 1 dalį ir 6 straipsnį asmenims, manantiems, kad jų teisės pažeistos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo netaikymo, nacionalinės teisės normos turi garantuoti galimybę pareikšti ieškinį teismui, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas.

Jei asmens teisės buvo pažeistos dėl netiesioginės diskriminacijos, pagal Darbo Kodekso 36 straipsnyje nustatytus darbo teisių gynybos būdus, asmuo jas galės ginti šiais būdais t.y. netekęs tam tikros su darbo santykiais susijusios išmokos, turės teisę kreiptis į darbo ginčą nagrinėjantį organą ir reikalauti panaikinti ar pakeisti diskriminuojančią teisės ar sutarties nuostatą, atkurti iki pažeidimo buvusią padėtį ir pan., išieškoti patirtą turtinę ar neturtinę žalą. Minėtina, kad pastarasis pažeistų teisių atkūrimo būdas yra labiausiai tinkamas tais atvejais, kai negalima faktiškai atkurti iki pažeidimo buvusios padėties ar įpareigoti asmenį atlikti pareigą natūra.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24⁽¹⁾ straipsnį asmuo, patyręs diskriminaciją dėl lyties, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą.

Žala gali būti turtinė (materialinė) ir neturtinė (moralinė). Turtinė (materialinė) žala apima tiek žalą padarytą asmeniui, tiek ir žalą, padarytą asmens turtui. Moralinė (neturtinė) žala yra padaroma, kai yra pakenkiama vertybėms, kai yra sukeliama dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, sumenkinimas, bendravimo galimybių sumažėjimas, fizinis skausmas ir kiti neigiamo pobūdžio išgyvenimai ir pan. Moralinę žalą, skirtingai nuo materialinės yra sudėtinga įvertinti pinigine išraiška, nes tai vertybės, kurios negali būti įvertintos tiksliai pinigais. Tačiau Darbo Kodeksas įtvirtina galimybę reikalauti bei darbo sutarties šalių pareigą atlyginti viena kitai padarytą ir neturtinę žalą. Kalbant apie asmenį, patyrusį netiesioginę diskriminaciją dėl lyties yra padaroma žala, kurią sukelia dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, emocinė depresija, pažeminimas,

¹⁰⁰ „Ibid“. P.223

reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas, fizinis skausmas ir kita. CK 6. 250 straipsnio 1 dalis ir apibrėžia kas yra neturtinė žala.

Neturtinės žalos atlyginimo klausimas darbo teisėje sietinas su materialine darbo teisinių santykių šalių atsakomybe.¹⁰¹ Materialinė atsakomybė atsiranda tik dėl teisės pažeidimo, kurį gali padaryti tiek fiziniai (dažniausiai darbuotojai), tiek ir juridiniai asmenys (įmonės, įstaigos, organizacijos ir tik esant visoms, Darbo Pagal Kodekso 246 straipsnyje įtvirtintoms sąlygoms, atsiranda pagrindas darbuotojo ar darbdavio materialinei atsakomybei atsirasti.

Neturtinės žalos tikslas, skirtingai nei turtinės, yra daugiau kompensacinio pobūdžio, atlyginimas už patirtą skriaudą, pažeidėjas kiek įmanoma turi stengtis padaryti nukentėjusiojo gyvenimą lengvesniu, ištaisydamas savo neteisėtais veiksmais jam padarytą žalą, prevencija, svarbiausias jų – nuraminti nukentėjusįjį, simboliškai kompensuoti jo patirtus praradimus.¹⁰²

Darbo Kodekso 250 straipsnyje nustatyta, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi atlyginti vienas kitam padarytą neturtinę žalą. Tokiu būdu būtina analizuoti darbdavio darbuotojui padarytos neturtinės žalos atlyginimą bei darbuotojo darbdaviui padarytos neturtinės žalos atlyginimą. Akivaizdu, kad pirmuoju atveju darbuotojui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti pačiais įvairiausiais būdais, pvz., skausmu, dvasiniu sukrėtimu, reputacijos pablogėjimu, kt. Tuo tarpu antruoju atveju darbdaviui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie gali būti susiję su darbdavio kaip juridinio asmens savybėmis, pvz., darbdavio dalykinės reputacijos, prestižo pablogėjimu, kt.

Lietuvoje, įtvirtinant abiejų darbo teisinių santykių šalių pareigą atlyginti padarytą neturtinę žalą, siekiama šalių lygybės (vadovaujamosi šalių lygiateisiškumo principu). Pažymėtina, kad teismų praktikoje suformuluota teisės taikymo ir aiškinimo taisyklė, kad atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos atlyginimo fakto ir gali būti taikoma tiek kartu, tiek atskirai.¹⁰³ Tokiu būdu padaryta neturtinė žala gali būti tiek susijusi su darbuotojui ar darbdaviui padaryta turtine žala (pvz., darbuotojo sveikatos sužalojimas, suluošinimas, profesinė liga, kt.; darbdavio komercinės paslapties atskleidimas, kt.), tiek nesusijusi (reputacijos pablogėjimas, pažeminimas, kt.).

¹⁰¹ .MACIULEVIČIUS, J. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004. P.360.

¹⁰² „Ibid.“. P.362.

¹⁰³ „Ibid.“. P.367.

Civilinio Kodekso 6.283 straipsnio 1 dalis nustato, kad "jeigu fizinis asmuo suluošintas ar kitaip sužalota jo sveikata, tai už žalą atsakingas asmuo privalo nukentėjusiajam asmeniui atlyginti visus šio patirtus nuostolius ir neturtinę žalą". Tokiu atveju neturtinės žalos fakto įrodyti nereikia, šiuo atveju reikia tik pagrįsti reikalaujamos piniginės kompensacijos dydį.

Darbo Kodeksas yra pagrindinis norminis aktas, reglamentuojantis darbo santykius. Civilinė teisė darbo santykiuose gali būti taikoma subsidiariai ir ta apimtimi, kurią leidžia Darbo Kodeksas. Darbo Kodekso 250 straipsnyje vienareikšmiškai pasakyta, kad darbo sutarties šalys visais atvejais privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą ir tik jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Taigi Darbo Kodekso normos nesieja neturtinės žalos atlyginimo su kitų įstatymų buvimu ar nebuvimu. Atitinkamai ir darbdaviui padaryta neturtinė žala gali būti siejama tiek su jam padaryta turtine žala, pvz., darbuotojui paskleidus darbdavio dalykinę reputaciją bloginančią informaciją, darbdavio patirtos išlaidos siekiant atstatyti gerbtiną savo reputaciją, kt, tiek nesusijusi. Paminėtina, kad neturtinė žala darbdaviui turi būti atlyginama visais atvejais, kai neturtinė žala padaryta darbuotojo padarytu nusikaltimu, tokiu atveju vėlgi darbdavys turi tik pagrįsti reikalaujamos piniginės kompensacijos dydį, tačiau neturi įrodyti neturtinės žalos fakto.

Neturtinė žala paprastai atlyginama atlyginant nuostolius, t.y. išmokant piniginę kompensaciją, tačiau darbuotojas ir darbdavys gali susitarti ir dėl kitokio neturtinės žalos atlyginimo būdo (natūra). Pagal Darbo Kodekso 250 straipsnį, darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. Pagal neturtinės žalos apibūdinimą CK 6. 250 str. neturtinės žalos dydį pinigais įvertina teismas, jis negali būti nustatytas šaliu susitarimu.

Nustatant neturtinės žalos dydį pagal Civilinio Kodekso 6. 250 straipsnio 2 dalį teismas turi atsižvelgti į žalos sukeltas pasekmes, žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį, kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, sąžiningumo, teisingumo, protingumo kriterijus.

Taip pat asmens, patyrusio diskriminaciją, žalos atlyginimas priklauso ir nuo asmens valios - kiekvienas asmuo turi pasirinkimo teisę, ginti savo pažeistas teises, laisves.

Pagal Darbo Kodekso 289 straipsnį, tam tikrais atvejais, dėl diskriminavimo pažeistas asmenų teises ir interesus galima bus apginti kreipiantis į darbo ginčų komisiją, tuo tarpu, pagal Darbo Kodekso 250 straipsnį, dėl neturtinės žalos atlyginimo visais atvejais reikės kreiptis į teismą.¹⁰⁴ Taigi, vadovaujantis Darbo kodekso normomis, diskriminavimo atvejais pažeistos asmenų teisės, atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį, bus ginamos įpareigojant diskriminuojančius veiksmus atlikusį asmenį atkurti iki pažeidimo buvusią padėtį arba įvykdyti pareigą natūra, užkertant kelią teisę pažeidžiantiems veiksams, taip pat visiškai atlyginti patirtą žalą, įskaitant neturtinę žalą, kurios dydį, konkrečiu atveju, įvertins teismas.

Apibendrinant, galima padaryti išvadą, kad Lietuvos darbo teisės normos, įtvirtinančios diskriminuojančius veiksmus patyrusio asmens teisę ginti šias teises „iš esmės atitiktų Bendrijos teisės nustatytus reikalavimus valstybės narės teisei“.¹⁰⁵

Pagal docentą T.Davulį, iškyla tik viena „sunkinanti aplinkybė“ dėl šios teisės įgyvendinimo: pagal Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso (toliau CPK) 83 straipsnio 1 dalies 1 punktą ieškovai (darbuotojai)- bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, atleidžiami nuo žyminio mokesčio mokėjimo. „Nors šis punktas tokią lengvatą *expressis verbis* suteikia tik darbuotojams, tačiau tiek normos tikslai, tiek asmenų lygiateisiškumo principas reikalauja, kad jo taikymo sritis turėtų būti išplečiama ir asmenų, kurie *de jure* tik siekia tapti darbuotojais, atžvilgiu.“¹⁰⁶ Tokiu atveju, asmuo, kuris patyrė tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją ir būtent dėl to nebuvo priimtas į darbą, būtų atleistas nuo žyminio mokesčio jam kreipusis į teismą dėl diskriminavimo jo atžvilgiu padarytos neturtinės žalos atlyginimo. Paminėtina, kad CPK 85 straipsnio 1 dalies 8 punktas šiuo atveju būtų netaikomas ir priteisti reikalaujama neturtinės žalos atlyginimo suma nebūtų ta suma, nuo kurios turi būti apskaičiuojamas žyminio mokesčio dydis.

CPK XX skyriuje - darbo bylų nagrinėjimo ypatumai, nustatyta tvarka nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai. Tačiau CPK 410 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta išimtis, kad šiame skyriuje nustatyta tvarka nėra taikoma ginčams dėl žalos atlyginimo.

Minėtame skirsnyje įvardinti ypatumai suteikia darbuotojui tam tikrą privilegijuotą padėtį procese, nes jie sustiprina teismo vaidmenį (suteikia teises savo iniciatyva rinkti įrodymus, įtraukti tinkamą atsakovą, viršyti pareikštus reikalavimus ir kt.). Todėl ,

¹⁰⁴ „*Cit.op*“ 14. P.223

¹⁰⁵ „*Ibid.*“ . P.224

¹⁰⁶ „*Ibid*“

atsižvelgiant į Bendrijos teisės suteikiamas subjektinių teisių gynybos priemones, siūlytina CPK 410 2 dalyje numatyti, kad CPK XX skyriuje darbo bylų nagrinėjimo ypatumai „netaikomi ne visiems žalos atlyginimo ginčams, o tik darbdavio inicijuotiems ginčams“¹⁰⁷

¹⁰⁷ „*Ibid*“

Išvados

1. Lygybės principas apima tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos draudimą ir reiškia, kad vienodus faktus reikia teisiškai vertinti vienodai bei iš esmės tokius pat faktus draudžiama vertinti skirtingai.
2. Lietuvos darbo teisės normose įtvirtinta netiksli netiesioginės diskriminacijos definicija. Įstatymų leidėjui siūlytina tiksliau apibrėžti netiesioginės diskriminacijos apibrėžimą, išdėstant jį taip: „netiesioginė diskriminacija - tai, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenims gali tekti tam tikra prastesnė padėtis nei kitos lyties asmenims, išskiriant nuostatas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisinamas teisėtais tikslais, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“.
3. Diferencijuotas teisinis reguliavimas gali būti pateisinamas ir nelaikomas netiesiogine diskriminacija, jei, tai pagrįsta objektyviomis aplinkybėmis, kurios nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis sąvybėmis, su diskriminacija dėl lyties neturinčiomis aplinkybėmis, o tikslas yra teisėtas ir reikalavimas proporcingas.
4. Lietuvos darbo teisės normos užtikrina pakankamą teisinę apsaugą asmeniui patyrusiam netiesioginę diskriminaciją:
 - diskriminacijos dėl lyties darbo bylose (tai apima ikiteisminį ir teisminį nagrinėjimą) įrodinėjimo našta perkelta darbdaviui,
 - ne tik materialinės (turtinės), bet ir neturtinės (moralinės) žalos atlyginimo užtikrinimas.
5. Pagal Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 83 straipsnio 1 dalies 1 punktą darbuotojai bylose dėl reikalavimų, kurie kyla iš darbo teisinių santykių, atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Tikslinga šio punkto taikymo sritį išplėsti ir asmenų, kurie *de jure* siekia tapti darbuotojais atžvilgiu. Tokiu atveju asmuo, kuris dėl netiesioginės diskriminacijos nebuvo priimtas į darbą, jam kreipusis į teismą dėl padarytos neturtinės žalos atlyginimo būtų atleistas nuo žyminio mokesčio.

Literatūros sąrašas

Norminiai teisės aktai

Jungtinių tautų aktai

1. 1948 m. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244;
2. 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
3. 1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų Konvencija „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 21–549.

Europos Tarybos dokumentai

4. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96–3016.
5. 1996 m. pataisytoji Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1704.
6. Europos Bendrijos steigimo sutartis (konsoliduota). Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

Europos Sąjungos teisės aktai

7. Europos Sąjungos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 1-1.
8. Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 1-2.
9. Protokolas Nr.17 „Dėl Europos Bendrijos steigimo sutarties 141(buv 119) straipsnio“
10. Tarybos 1968 m. gruodžio 15 d direktyva 68/360/EEB „Dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo“. OL, 1968, Nr. L 257/13.
11. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2004/38/EB 2004 m. balandžio 29 d. dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas

64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. OL, 2004, Nr. L 158/77.

12. Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo“. OL, 1975, Nr. L 45/19.

13. Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB „Dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“. OL, 1976, Nr. L 39/40.

14. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB „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 14.

15. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB „Dėl ETUC, UNICE ir CEEP sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis“. OL, Nr. L 175/43.

16. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL, 2000, Nr. 300/16.

17. Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės. OL, 2000, Nr. L180/22.

18. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2002/73/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB, dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų srityje. OL, 2002, Nr. L 269/15.

19. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/80/EB, dėl įrodinėjimo pareigos diskriminavimo dėl lyties bylose. OL, 1998, Nr. L14/6.

20. Prieiga per internetą <<http://www.europa.eu.int>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

21. 1992 m. spalio 25 d. referendume priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.

22. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, 1984 m. gruodžio 13 d. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

23. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

24. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII-1864. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

25. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2002 m. vasario 28 d. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; Nr. 42.

26. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

27. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

Specialioji literatūra

Komentarai

28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2003.

Vadovėliai ir monografijos

29. DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;

30. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005;

31. TATHAM, A. Europos Sąjungos teisė. Vilnius: Eurimas, 1999.

32. CAIRNS, W. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 1999.

33. DAVULIS, T. USONIS, J. Europos Sąjungos Socialinė teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

34. VAIŠVILA, A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.

35. VAITKEVIČIŪTĖ, V. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius, 1999.

Mokslinės publikacijos

36. MACULEVIČIUS, Jurijus. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

37. ŽIOBIENĖ, Edita. Lygiateisiškumo principą užtikrinančių institucijų teisinio statuso problemos. Jurisprudencija. 2006. Nr.12 (90), P.75-80.

38. MILAŠIŪTĖ, Vygantė. Europos žmogaus teisių teismo bylų apžvalga (2005 07 01-2005 12 31).Teisės problemos. „UAB“ Vilniaus spauda. 2005/1. Nr.47,P.97-101.

39. DAVULIS, T. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. - Vilnius, 2004

40. DESSLER,G. Personalo valdymo pagrindai. - Kaunas: UAB "Poligrafija ir informatika", 2001.P.66.

41. DAUKŠIENĖ, Inga. Laisvas darbuotojų judėjimas-diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. Jurisprudencija, 2003, t. 44(36); P. 37–50

42. VIDRINSKAITĖ, Saulė. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. Jurisprudencija 2004, 56(48); P.106-117.

Praktinė medžiaga

Europos Teisingumo Teismo sprendimai

43. ETT 1990m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*.C-177/88;

44. ETT 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. 170/84;

45. ETT 1980m. sprendimas byloje *Macarthy Ltd. v. Smith* byloje 129/79 //ECR 1275;

46. ETT 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje *Murphy* 157/86;

47. ETT 1976m. sprendimas byloje 43/75 *Defrenne v.SABENA*//ECR 455;

48. ETT 1991 m. sprendimas byloje *Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg* C 184/89 // ECR I/291.
49. ETT 1989 m. sprendimas byloje *Danfoss* 109/88 // ECR 3199.
50. ETT 1993 m. sprendimas byloje *P.Kirsammer Hack v.Sidal* C-189/91 // ECR I-0000.
51. ETT 1980m. sprendimas byloje *Macarthys Ltd. v. Smith* 129/79 //ECR 1275;
52. ETT1981 m. sprendimas byloje *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions)* 96/80 // ECR 911.
53. ETT 1995 m. spalio 17d. sprendimas byloje *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen.* C-450/93;
54. ETT 2000 m. liepos 6 d. sprendimas byloje *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* C-407/98;
55. ETT 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen.* C-409/95.

Europos žmogaus teisių teismo sprendimai

56. Europos žmogaus teisių teismo 2004 m. liepos 27 d. sprendimas byloje *Sidabras ir Džiautas v. Lietuva*, pareiškiamų Nr.55480/00 ir 5933/00.

Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimai

57. Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio 1 dalies bei 50 straipsnio 1 dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio 2 dalies bei 14 straipsnio 6 dalies nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1996. Nr. 9-228.

58. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės Žinios. 1996, Nr. 114-2643.

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

60. Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 50 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1997. Nr. 104-2644.

61. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės Žinios. 1998, Nr. 100-2791.

62. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000m. gegužės 8 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198(1) straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės Žinios.2000, Nr. 39-1105.

63. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės Žinios. 2000, Nr. 105-3318.

64. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. lapkričio mėn. 25 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2002. Nr. 113-5057.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendimai

65. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. kovo 22 d. nutartis c.b. 3K-3-32, 1999m.// Teismų praktika, 2000 Nr.12

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis "Dėl CK 7, 7 straipsnių taikymo ir lygiateisiškumo principo". 2000. Nr. 3K-3-231// Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

Kita medžiaga:

67. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2003 metų ataskaita.
Vilnius, 2004.

Santrauka

Šiame darbe analizuojama kas yra netiesioginė diskriminacija, darbo teisės subjektų diferenciacijos galimybė, kokiais kriterijais remiantis gali būti pateisinama diferencijuota darbo teisės subjektų padėtis, diferenciacijos skirtumas nuo netiesioginės diskriminacijos.

Analizuojant Lietuvos ir Europos Sąjungos darbo teisės normas, siekiama atskleisti netiesioginės diskriminacijos dėl lyties draudimo principo nustatymo pagrindus, taikymo prielaidas darbo užmokesčio srityje, sudarant, vykdant darbo sutartį ar jai pasibaigiant.

Remiantis Europos Teisingumo Teismo praktika siekiama išsiaiškinti netiesioginės diskriminacijos požymius.

Skiriamas dėmesys į asmens, patyrusio netiesioginę diskriminaciją, pažeistų teisių gynimo būdus.

Magistro darbe nagrinėjama ar, įgyvendinant netiesioginės diskriminacijos draudimo principą, Lietuvos darbo teisės normos atitinka Europos Sąjungos darbo teisės normų keliamus reikalavimus, pateikiamos esminės problemos ir pasiūlymai.

Summary

This paper is analysing what “*indirect discrimination*” stands for; and if there is a possibility to differentiate the subjects of Labour Law; what are the criteria based on which the differentiated treatment of subjects of Labour Law can be justified; and what is the difference between “*differentiation*” and “*indirect discrimination*”.

By examining Lithuanian and European Union rules of Labour Law, it was aimed to provide the basis for determining indirect gender discrimination prohibition principles; furthermore, lay down assumptions for application of those principles in the field of wages - when concluding, implementing or ending a labour contract.

Based on the leading case precedents of European Court of Justice, it has been attempted to clarify the characteristics of indirect discrimination.

Attention has been paid to the ways of defending the violated rights of a person, who has experienced an indirect discrimination.

This Master’s paper has analysed if Lithuanian rules of Labour Law meet the requirements set out by the European Union rules of Labour Law, with regard to the implementation of indirect discrimination prohibition principle; key problems have been identified, and improvements suggested.

