

Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės katedra

Dieninio skyriaus V kurso
Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės
studijų atšakos studentės Kristinos Gumauskaitės

Magistro darbas

**Lyčių lygybės principas EB teisėje: lygaus darbo užmokesčio ir vienodo
požiūrio principai ir jų įgyvendinimas Lietuvos Respublikoje**

Darbo vadovas: asist. E. Matulionytė

Recenzentas: doc. S. Žalimienė

Vilnius, 2007

Turinys

Turinys	1
Ižanga	2
1. Lyčių lygybės principo reglamentavimas Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisėje. Bendra apžvalga.....	5
1.1. Lyčių lygybės principo reglamentavimas Europos Sąjungos teisėje.....	5
1.2. Lyčių lygybės principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisėje	9
2. Lygaus darbo užmokesčio principas Europos Sąjungoje.....	11
2.1. EB Sutarties 141 straipsnio nuostatos dėl darbo užmokesčio, jų tikslai ir taikymas...	11
2.2. EB antrinės teisės aktai lygaus darbo užmokesčio principo srityje	12
2.3. Sąvokos „užmokestis“ ir „vienodas užmokestis“	15
2.4. Sąvokos „vienodas darbas“ ir „vienodos vertės darbas“	19
2.5. Diskriminacija lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų kontekste.....	21
3. Vienodo požiūrio principas Europos Sąjungoje	24
3.1 Vienodo požiūrio principo reglamentavimas Europos Sąjungos teisėje.....	24
3.2 Lyčių lygybės direktyva.....	26
3.3 Diskriminacija vienodo požiūrio principo kontekste	29
3.4 Įsidarbinimas, profesinis mokymas, darbo sąlygos	32
3.5. Diskriminacijos draudimo išlygos	39
3.6. Teisinės gynybos priemonės ir įrodinėjimo pareigos perkėlimas.....	45
4.1. Lygaus darbo užmokesčio principo įgyvendinimas Lietuvoje	48
4.2. Vienodo požiūrio principo įgyvendinimas Lietuvoje	52
4.3. Diskriminacija vienodo požiūrio ir lygaus darbo užmokesčio principų kontekste.....	57
4.4. Teisinės gynybos priemonės dėl lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų pažeidimo.....	59
Išvados	62
Literatūros sąrašas.....	64
Santrauka.....	71
Summary	72

Ižanga

Lyčių lygybės principas Europos Sąjungos teisėje pagal dabartinį jo reglamentavimą ir Europos Teisingumo Teismo praktiką pasireiškia per keturis pagrindinius aspektus: lygaus darbo užmokesčio principą, vienodo požiūrio principą užimtumo srityje, vienodo požiūrio principą socialinės apsaugos srityje ir vienodo požiūrio principą galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis srityje. Šiame darbe Europos Sąjungos lyčių lygybės principas nagrinėjamas lygaus darbo užmokesčio principo ir vienodo požiūrio principo (kiek jis yra susijęs su darbo santykiais) kontekste.

Temos aktualumas. Lyčių lygybės lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų srityje nagrinėjimas Europos Sąjungos ir Lietuvos mastu svarbus tiek teoriniu, tiek ir praktiniu atžvilgiu. Pastaruoju metu šioje srityje pastebima Europos Sąjungos antrinės teisės aktų atnaujinimo tendencija. 2005 m. spalio 5 d. suėjo direktyvos 2002/73/EB iš dalies keičiančios Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu įgyvendinimo terminas¹. 2006 m. liepos 5 d. priimta direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)², kodifikuojanti ir pagal naujausias Europos Teisingumo Teismo praktikos tendencijas atnaujinanti keturių direktyvų, iš kurių dvi bus plačiai nagrinėjamos šiame darbe, tekstus. Šios naujovės įpareigoja atitinkamai keisti ir Lietuvoje galiojančius lyčių lygybę reglamentuojančius teisės aktus.

2006 m. gegužės 17 d. priimtas Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas³, kuris 2007-uosius paskelbė Europos lygių galimybių visiems metais. Šio sprendimo pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad Sąjungoje būtų taikomas ir remiamas nediskriminavimo principas Europos Bendrijos steigimo sutarties 13 straipsnyje įtvirtintais pagrindais (*inter alia* ir lyties pagrindu) ir suteikti pagreitį nacionalinei lygių galimybių ir kovos su diskriminacija politikai. Itin didelį dėmesį lyčių lygybės principo įgyvendinimui tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos mastu rodo Komisijos pasiūlymas įkurti Europos lyčių lygybės institutą Vilniuje, ir šio instituto nuostatų⁴ priėmimas.

¹ OL 2002, L 295, p. 15;

² OL 2006, L 204, p. 13;

³ OL 2006, L 146, p. 1;

⁴ OL 2006, L 403, p. 9;

Dėl minėtų priežasčių svarbu atskleisti tiek jau nusistovėjusias, tiek ir naujausias lyčių lygybės principo reglamentavimo ir Europos Teisingumo Teismo formuojamos praktikos tendencijas ir jų įgyvendinimą Lietuvos Respublikoje.

Darbo tikslas ir objektas. Šiam darbui keliama tokie uždaviniai: išanalizuoti esamą Europos Sąjungos lyčių lygybės principo reglamentavimą lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų srityje; aptarti Europos Teisingumo Teismo (toliau - ETT) praktikos, susijusios su minėtais principais, aspektus; ištirti, kaip Europos Sąjungos teisės nuostatos bei ETT įtvirtintos taisyklės yra įgyvendintos bei veikia nacionalinėje Lietuvos Respublikos teisėje; išanalizuoti, ar esamas Lietuvos reglamentavimas yra tinkamas efektyviam lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų įgyvendinimui.

Siekiant išvardintų tikslų, pirmosios darbo dalies objektas – bendra Europos Sąjungos pirminės ir antrinės teisės normų ir Lietuvos Respublikos teisės aktų, reglamentuojančių lyčių lygybės principą, kiek jis yra susijęs su lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principais, apžvalga. Antroje darbo dalyje pateikiama Europos Sąjungos lygaus darbo užmokesčio principo analizė, išnagrinėjant su juo susijusias pirminės ir antrinės teisės normas ir atskirus šio principo aspektus. Trečiosios darbo dalies objektas – Europos Sąjungos vienodo požiūrio principo analizė. Svarbu paminėti, kad vienodo požiūrio principas šiame darbe nagrinėjamas ta apimtimi, kiek jis yra susijęs su darbo santykiais. Vienodo požiūrio principas savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu į šio darbo nagrinėjimo objektą neįeina. Ketvirtoji šio darbo dalis yra skirta lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų Lietuvos teisės sistemoje analizei, esamo reglamentavimo atitikimo Europos Sąjungos teisei ištyrimui, Europos Sąjungos direktyvų įgyvendinimo analizei. Taip pat šios darbo dalies objektas yra Lietuvos Respublikos lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų užtikrinimo veiksmingumo analizė.

Tyrimo metodai. Darbe dominuoja lyginamasis tyrimo metodas. Direktyvos 75/117/EEB, 76/207/EEB, 2002/73/EB, 2006/54/EB analizuojamos lyginant jų tarpusavio nuostatas. Taip pat lyginamasis tyrimo metodas naudojamas analizuojant ETT praktikos ir minėtų direktyvų santykį. Be to, lyginamuoju aspektu tiriamas Europos Sąjungos direktyvų nuostatų įgyvendinimas Lietuvos teisės sistemoje. Darbe dažnas ir istorinis metodas, sąlygojamas aplinkybės, jog nauji lyčių lygybės ir vienodo požiūrio principo aspektai analizuojami jų raidos kontekste. Ne mažiau svarbus ir teleologinis metodas, naudojamas analizuojant tam tikrų normų (ypatingai EB steigimo sutarties 141 straipsnio normų) tikslus

ir uždavinius. Neišvengiamai naudojami sisteminis (analizuojant normos vietą bendroje normų sistemoje) bei gramatinis (lingvistinė nuostatų analizė) metodai.

Darbo originalumas ir naujumas. Lietuvos teisės moksle Europos Sąjungos lyčių lygybės principas nėra išsamiai analizuotas, o esami darbai apsiriboja lyčių lygybės principo bendrame žmogaus teisių kontekste aptarimu ar lygaus darbo užmokesčio bei vienodo požiūrio principų nagrinėjimu tiek, kiek tai susiję su Europos Sąjungos darbo teise. Darbo originalumą lemia nuolat atsinaujinanti ETT praktika ir aktualūs pokyčiai lyčių lygybės principo reglamentavime, į kuriuos buvo atsižvelgiama pasirenkant analizės aspektus. Analizuojami naujausi dokumentai, tokie kaip 2006 m. liepos 5 d. priimta Direktyva 2006/54/EB, kurios įgyvendinimo terminas sueis tik 2008 m. rugpjūčio 15 d. Taip pat darbas originalus ir tuo, kad jame atsispindi ir lyčių lygybės principo reglamentavimas Lietuvoje, bei jo įgyvendinimas faktinėje lyčių lygybės principo užtikrinimo situacijoje, aptartas analizuojant pastarųjų metų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinės veiklos ataskaitas, statistinius duomenis. Magistro darbų šia tema per pastaruosius dvejus metus rašyta nebuvo.

Naudoti šaltiniai. Šio darbo pirminis šaltinis yra rašytinė teisė: Europos Sąjungos steigimo sutarties nuostatos, direktyvos, Lietuvos Respublikos teisės aktai. Pažymėtina, jog šia tema ETT praktika yra itin gausi, todėl ji yra vienas svarbiausių šio darbo šaltinių. Darbe remiamasi tokių Europos Sąjungos teisės mokslininkų kaip E. Ellis, P. Craig ir G. De Burga darbais. Dėl temos naujumo ir dinamiškumo daugelio duomenų šaltinis buvo internetiniai šaltiniai. Taip pat, siekiant išsamiau atspindėti Europos Sąjungos lyčių lygybės principo įgyvendinimą, remiamasi Europos Bendrijų Komisijos ir Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaitomis.

1. Lyčių lygybės principo reglamentavimas Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisėje. Bendra apžvalga

1.1. Lyčių lygybės principo reglamentavimas Europos Sąjungos teisėje

Vyrų ir moterų lygiateisiškumo principas buvo įtvirtintas dar pirminėje Europos Bendrijos teisėje – Europos Bendrijos steigimo sutartyje (toliau – EB Sutartis). Tiesa, šio principo vystimasis prasidėjo įtvirtinus vyrų ir moterų lygiateisiškumą apmokėjimo už darbą srityje, atsižvelgiant į ekonominius, o ne į socialinius lygiateisiškumo principo aspektus, Prancūzijos delegacijai pareikalavus į Romos sutartį įtraukti nuostatą dėl lygaus apmokėjimo už darbą⁵.

EB Sutarties nuostatos, susijusios su lyčių lygybės principu, gali būti skirstomos į dvi rūšis: tas, kurios pačios nustato savarankiškas teises, ir tas, kurios suteikia įgaliojimus Europos Bendrijų institucijoms priimti antrinės teisės aktus šioje srityje. Pirmajai normų rūšiai priskirtinas EB Sutarties 141 straipsnio 1 ir 2 dalys, 2 straipsnis bei 3 straipsnio 2 dalis, o antrajai – EB Sutarties 141 straipsnio 3 dalis, 13 ir 137 straipsniai.⁶

EB sutarties 141 (buvęs 119) straipsnis. Pirmoji pamatinė EB norma dėl lyčių lygybės buvo 1957 m. Romos Sutarties (Europos Ekonominės Bendrijos Sutarties) 119 straipsnis, įpareigojantis valstybes nares užtikrinti, kad vyrai ir moterys gautų vienodą atlyginimą už tą patį darbą. Sutarties 119 straipsnis nustatė, jog „kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokesį“⁷. Taip pat Sutarties 119 straipsnyje buvo apibrėžtos „užmokesčio“ bei „vienodo užmokesčio nediskriminuojant dėl lyties“ sąvokos.

1997 m. Amsterdamo sutartimi⁸ ši norma išplėsta, nustačius, kad vienodas atlyginimas nediskriminuojant dėl lyties mokamas ne tik už vienodą darbą, bet ir už vienodos vertės darbą, bei 141 straipsnį papildžius trečiąja dalimi, kuri numatė Bendrijos institucijų kompetenciją imtis priemonių užtikrinti vyrų ir moterų lygiateisiškumo principą ne tik darbo užmokesčio, bet ir kitose lyčių lygybės principo taikymo srityse. 141 straipsnio trečioji dalis taip pat yra svarbi tuo požiūriu, kad kaip priemonės, užtikrinančios vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principą, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principą, šios dalies pagrindu gali būti

⁵ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 306;

⁶ ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 12;

⁷ 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.hri.org/docs/Rome57/Rome57.txt>>;

⁸ OL 1997, L 340, p. 308;

leidžiami antrinės teisės aktai, įgyvendinantys Sutarties 141 straipsnio nuostatas, kas iki Amsterdamo sutarties pakeitimų Sutartyje tiesiogiai nebuvo numatyta.

Taip pat Amsterdamo sutartimi 141 straipsnis buvo papildytas ketvirtąja dalimi, nustatančia valstybių narių teisę laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas, siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių. Šia nuostata įtvirtinta valstybių narių galimybė imtis pozityviųjų veiksmų, sudarant sąlygas diskriminuojamai ar patekusiai į objektyviai blogesnę situaciją lyčiai įgyvendinti savo teises darbo santykių srityje.

1976 m. ETT sprendime *Defrenne II* ETT išaiškino dabartinio Sutarties 141 straipsnio paskirtį, nustatydamas, jog ši teisės norma turi tiek ekonominį tikslą, tiek ir iš Bendrijos socialinės politikos tikslų kildinamą socialinę paskirtį (tai yra užtikrinti socialinį progresą ir gyvenimo bei darbo sąlygų gerinimą)⁹.

Kitos EB Sutarties nuostatos. 1997 m. Amsterdamo sutartimi EB sutarties 2 ir 3 straipsniuose vyrų ir moterų lygybė buvo įtvirtinta kaip tiesioginis Bendrijos siekis ir veiklos pamatas¹⁰. Sutarties 2 straipsnyje moterų ir vyrų lygybės siekimas įtvirtintas kaip Bendrijos veikos uždavinys, o 3 straipsnyje nustatyta, jog šio straipsnio numatytose Bendrijos veiklos srityse Bendrija siekia pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę¹¹.

Taip pat Amsterdamo sutartimi į EB sutartį įtrauktas dabartinis 13 straipsnis, nustatantis teisę Tarybai, remiantis Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavus su Europos Parlamentu, imtis veiksmų, siekiant kovoti su diskriminacija dėl *inter alia* lyties, nepažeidžiant kitų EB Sutarties nuostatų. EB Sutarties 141 straipsnio 3 dalies nuostatos yra skirtos priimti antrinės teisės aktus moterų ir vyrų lygiateisiškumo srityje, kiek tai susiję su darbo santykiais ir užimtumu, o 13 straipsnio 1 dalies nuostatos – ne darbo santykių srityje.¹² Tai rodo, jog 13 straipsnio nuostatos nebūtų taikomos, esant galimybei pritaikyti 141 straipsnio 3 dalies nuostatas.

Be to, EB sutartis buvo papildyta 137 straipsniu, nustatančiu, jog Bendrija, siekdama socialinių, 136 straipsnyje įtvirtintų tikslų (užimtumo didinimo, skatinimo kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas), remia ir papildo valstybių narių veiklą, moterų ir vyrų lygybės

⁹ 1976 m. balandžio 8 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Sabena* (43/75, Rink. p. 455), 10 punktas;

¹⁰ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 237;

¹¹ 2002 m. gruodžio 24 d. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2;

¹² Equal treatment in the EC Treaty. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-18]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/ectreaty_en.html>;

dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe srityje. Šis straipsnis įgalina Tarybą jau minėtose užimtumo didinimo ir skatinimo kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas kiek tai susiję su moterų ir vyrų lygiateisiškumu, srityse priimti direktyvas, nustatančias minėtų tikslų įgyvendinimo reikalavimus.

2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos¹³ nuostatos. 2000 m. gruodį Nicoje priimtoje Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje lygybei ir nediskriminavimui yra paskirtas atskiras skyrius, kurio 21 straipsnyje nustatomas bendras diskriminacijos draudimas lyties pagrindu, o 23 straipsnis reglamentuoja moterų ir vyrų lygybės principą atskirai, nustatant, jog moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinama visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbo sąlygas ir atlyginimą.

2004 m. Sutarties dėl Konstitucijos Europai¹⁴ nuostatos. Be į Konstituciją įtrauktos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatų dėl lyčių lygybės, joje gausu ir kitų ši principą įtvirtinančių nuostatų. Jau Konstitucijos I-2 straipsnyje, nustatančiame Sąjungos vertybes, kaip viena pagrindinių ES vertybių yra išskiriama moterų ir vyrų lygybė. Konstitucijos I-3 straipsnis moterų ir vyrų lygybės skatinimą išskiria kaip vieną pagrindinių ES tikslų, o III-116 straipsnyje nustatoma, jog Sąjunga siekia pašalinti lyčių nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę Sąjungos politikos ir jos funkcionavimo srityse.

EB antrinės teisės aktai. Pagrindiniai antrinės teisės aktai lyčių lygybės principo užtikrinimo srityje yra direktyvų formos. Darbo teisės ir su ja susijusių santykių srityje pagrindinės direktyvos yra vadinamosios Lygaus darbo užmokesčio direktyva (direktyva 75/117/EEB¹⁵) ir Lyčių lygybės direktyva (direktyva 76/207/EEB¹⁶), kurios įgyvendina EB Sutarties 141 straipsnį ir uždraudžia diskriminaciją¹⁷.

Lygaus darbo užmokesčio direktyvos paskirtis buvo derinti nacionalinius teisės aktus, reguliuojančius vienodo atlyginimo klausimus. Vis dėlto ETT nustačius, jog Sutarties 141 (tuomet dar – 119) straipsnis veikia tiesiogiai horizontaliai, buvo pripažinta, jog Direktyva 75/117/EEB numato reikalavimų dėl vienodos darbo vertės nustatymo mechanizmą, o ne reglamentuoja naujas teises.¹⁸

Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu buvo

¹³ OL 2000, L 364, p. 1;

¹⁴ OL 2004, L 310, p. 1;

¹⁵ OL 1975, L 45, p. 19;

¹⁶ OL 1976, L 39, p. 40;

¹⁷ ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 18;

¹⁸ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 314;

priimta siekiant derinti valstybių narių teisės aktus vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo taikymą trijose plačiose su darbo santykiais susijusiose srityse, būtent įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo, bei darbo sąlygų atžvilgiu.

2002 m. rugsėjo 23 d., siekiant Lyčių lygybės direktyvą pakeisti pagal ETT praktikos naujoves, įtvirtinti ETT suformuotas sąvokas, kurios nebuvo apibrėžtos Lyčių lygybės direktyvoje, buvo priimta Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu¹⁹. Šios direktyvos įgyvendinimo terminas suėjo 2005 m. spalio 5 d.

2006 m. liepos 5 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB²⁰ dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), kurios tikslas yra užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Ši direktyva apima Lyčių lygybės direktyvos, Lygaus darbo užmokesčio direktyvos, direktyvų 86/378/EEB²¹ ir 97/80/EB²², taikymo sritis, bei apjungia šių direktyvų tekstus. Ši direktyva taikoma dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinės bedarbystės ir darbo ieškantiems asmenims, pensininkams bei neįgaliems darbuotojams ir jų vardu reikalaujantiems asmenims, pagal nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Šios direktyvos įgyvendinimo terminas sueis 2008 m. rugpjūčio 15 d., o pagal direktyvos nuostatas nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. bus panaikintos direktyvos 75/117/EEB, 76/207/EEB, 86/378/EEB ir 97/80/EB.

¹⁹ OL 2002, L 269, p. 15;

²⁰ OL 2006, L 204, p. 13;

²¹ 1986 m. liepos 24 d. Tarybos Direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose (OL 1986, L 225, p. 56).

²² 1997 m. gruodžio 17 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties byloje (OL 1997, L 14, p. 6);

1.2. Lyčių lygybės principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisėje

Lyčių lygybės principo reglamentavimo pradžia Lietuvoje reikėtų laikyti 1991 metus, kai 1991 m. lapkričio 21 d. priimto Darbo sutarties įstatymo 2 straipsnio 6 punkte buvo įtvirtintas darbuotojų lygiateisiškumo principas nepriklausomai nuo *inter alia* lyties²³.

Svarbaus lyčių lygybės principo reglamentavimo Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje etapo pradžia buvo jo įtvirtinimas 1992 m. spalio 25 d. priimtose Lietuvos Respublikos Konstitucijos²⁴ 29 straipsnio 2 dalyje, nustatant, jog įstatymui, teismui, ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs ir žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taigi įtvirtinus šią nuostatą, lyčių lygybės principas tapo konstituciniu principu Lietuvoje, sudarytas pagrindas garantuoti diskriminacijos dėl lyties užtikrinimą Lietuvos teisėje.²⁵

Kitas paminėtinas Lietuvos Respublikos teisės lyčių lygybės principo įtvirtinimo srityje aspektas yra Lietuvos Respublikos prisijungimas prie tarptautinių žmogaus teisių dokumentų. 1993 m. Lietuva prisijungė prie 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, kuri ratifikuota ir įsigaliojo²⁶ 1995 metais. Šios konvencijos 14 straipsnis draudžia riboti naudojimąsi konvencijos suteikiamomis teisėmis lyties pagrindu ir jo pažeidimas yra pagrindas Lietuvos Respublikos piliečiams kreiptis į Europos žmogaus teisių teismą. 1996 metais Lietuva prisijungė prie 1979 m. Jungtinių Tautų konvencijos „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“²⁷, draudžiančios moterų diskriminaciją lyties pagrindu.

Šiuo metu lyčių lygybės principas, kaip viena pamatinių nuostatų, yra įtvirtintas pagrindiniuose šalies įstatymuose tose srityse, kuriose galima diskriminacija lyties pagrindu. Lietuvos Respublikos darbo kodekso²⁸ 2 straipsnyje įtvirtintas asmenų lygybės, nepaisant jų lyties, principas. Kodekso 129 straipsnis draudžia nutraukti darbo santykius su asmeniu dėl jo lyties. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso²⁹ 169, 170 straipsniai numato baudžiamąją atsakomybę dėl diskriminacijos ir kurstymo diskriminuoti *inter alia* lyties

²³ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.249;

²⁴ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;

²⁵ JOČIENĖ D., ČILINSKAS K. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje*. Vilnius: Jungtinių Tautų vystymo programa, 2004. P. 123;

²⁶ Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987;

²⁷ Valstybės žinios, 1996-03-08, Nr.21-549;

²⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;

²⁹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;

pagrindu, o 152 straipsnis numato baudžiamąją atsakomybę už seksualinį priekabiavimą.³⁰ Tiesa, nėra aiškaus atribojimo, kada tokios veikos gali būti skundžiamos LR baudžiamojo kodekso nustatyta tvarka, o kada - Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka.

Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso³¹ (toliau - LR ATPK) 41⁶ straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad moterų lygių teisių bei lygių galimybių pažeidimas užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo vieno šimto iki dviejų tūkstančių litų.

Pagrindinis teisės aktas lyčių lygybės srityje Lietuvos Respublikos teisės sistemoje yra 1998 m. gruodžio 1 d. priimtas ir 1999 m. kovo 1 d. įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas³² (dabar galioja 2006 m. gegužės 4 d. redakcija). Šio įstatymo paskirtis yra užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (toliau - MVLGI) apibrėžia Europos Bendrijų teisėje išsamiai nagrinėtas tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas, išimtis, kurios nelaikomos tiesiogine diskriminacija, įtvirtina nuostatas dėl vyrų ir moterų lygių teisių įgyvendinimo, nustato, kas laikoma moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu. Taip pat įstatymas reglamentuoja skundo pateikimo tvarką Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ir jo nagrinėjimą bei galimus sprendimus.

MVLGI įgyvendinimo užtikrinimui bei kontrolei vykdyti pagal 1999 m. šio įstatymo redakciją buvo įkurta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kurios kompetencija, 2003 metais Seimui priėmus Lygių galimybių įstatymą³³, papildyta draudimo diskriminuoti dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ir etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų priežiūros vykdymu, o pati įstaiga pavadinta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Šiuo metu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra savarankiška institucija, atskaitinga Seimui. Dėl diskriminacijos lyties pagrindu ar priekabiavimo asmenys gali kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, jei tokie veiksmai jų atžvilgiu buvo taikomi darbo santykių, švietimo, prekių ir paslaugų teikimo sferose.³⁴

³⁰ JANKAUSKAITĖ M., MACKEVIČIŪTĖ I. *Lyčių dialogui atvira visuomenė*. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2005. P. 3-4;

³¹ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;

³² Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;

³³ Valstybės žinios, 2003 12 05, Nr. 114-5115;

³⁴ Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos informacinis puslapis internete. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-12-18]. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/static.php?strid=1029>;

2. Lygaus darbo užmokesčio principas Europos Sąjungoje

Moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo įsidarbinimo, darbo ir glaudžiai su juo susijusių visuomeninių santykių srityje įgyvendinimas nuolat buvo vienas iš svarbiausių Europos Bendrijos socialinės politikos tikslų³⁵. Vienas pagrindinių lyčių lygybės principo aspektų iki šiol Europos Bendrijoje yra vienodo darbo užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darbą nustatymas vyrams ir moterims (toliau darbe šis principas vadinamas „lygaus darbo užmokesčio principu“). Europos Bendrijų Komisija savo 2006 m. Vyrų ir moterų lygybės gairėse 2006 – 2010 metams nustatė, jog nepaisant to, kad egzistuoja ES teisės aktai dėl vienodo darbo užmokesčio, moterys uždirba 15 % mažiau nei vyrai, ir šis skirtumas mažėja daug lėčiau nei lyčių užimtumo skirtumas. Padėtis nesikeičia dėl tiesioginės moterų diskriminacijos ir struktūrinės nelygybės, pvz., profesijų ir darbo modelių, tendencingo vertinimo ir darbo užmokesčio sistemos bei stereotipų³⁶, todėl lyčių lygybės principas vienodo darbo užmokesčio srityje Komisijos komunikate įtvirtintas kaip viena iš prioritetinių veiklos sričių.

2.1. EB Sutarties 141 straipsnio nuostatos dėl darbo užmokesčio, jų tikslai ir taikymas

Kaip jau minėta, dar pirminis EB Sutarties 119 straipsnio variantas nustatė, jog kiekviena valstybė narė privalo užtikrinti, kad būtų taikomas principas už vienodą darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Pagal Amsterdamo sutartį papildžius pirmąją šio straipsnio dalį, ji nustatė, jog ne tik už atliekamą „vienodą darbą“, bet ir už „vienodos vertės“ darbą abiejų lyčių darbuotojams turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Antroji šio straipsnio dalis apibrėžia „užmokesčio“ ir „vienodo užmokesčio“ sąvokas.

Iš EB Sutarties 141 straipsnio pirmoje ir antroje dalyse įtvirtintų nuostatų formulavimo akivaizdu, jog jis buvo skirtas ne bendram lyčių lygybės principo įtvirtinimui, o vienodo apmokėjimo abiejų lyčių darbuotojams nustatymui, ir taikomas darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykiams. Šiame straipsnyje minimos „darbuotojo“ ir „darbdavio“ sąvokos yra išaiškintos ETT praktikoje. Tai reiškia, kad diskriminavimo dėl lyties draudimo taikymo sritis nepriklauso nuo to, kaip šias sąvokas apibrėžia valstybių narių nacionalinė

³⁵ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 237;

³⁶ Komisijos komunikatas - *Moterų ir vyrų lygybės gairės 2006–2010* [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-12-14]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:LT:NOT>.

teisė³⁷. Pavyzdžiui, 1997 m. ETT sprendime *Gerster* buvo nustatyta, kad dabartinio EB Sutarties 141 straipsnio nuostatos taikomos ir valstybės tarnybos santykiams, t.y. „darbuotojas“ ETT praktikoje suprantamas kaip ne tik privačiame, bet ir valstybiniame sektoriuje dirbantis asmuo³⁸. 2004 m. ETT sprendime *Allonby* buvo suformuluota „darbuotojo“ sąvoka EB Sutarties 141 straipsnio prasme ir tuo pačiu apibrėžtas 141 straipsnio taikymas asmenų atžvilgiu, nustatant, kad „darbuotojas – tai asmuo, kuris tam tikrą laiką teikia paslaugas pagal kito asmens duodamus nurodymus ir yra jam pavaldus, už ką jis gauna tam tikrą užmokesį“. Taip pat šiame sprendime buvo nustatyta, kad nepriklausomi paslaugų teikėjai, kurie nėra pavaldumo santykiuose su asmeniu, kuriam teikiamos paslaugas, nelaikomi „darbuotojais“ EB Sutarties 141 straipsnio prasme³⁹.

Tiesioginis taikymas. EB Sutarties 141 straipsnio pirmoje dalyje įtvirtinta, jog lygaus darbo užmokesčio už vienodą darbą vyrams ir moterims principo taikymo užtikrinimas yra valstybės narės pareiga. Tokia formuluo­­tė reiškia valstybės narės pareigą įtvirtinti šį principą nacionalinės teisės normomis ir užtikrinti šių normų įgyvendinimą. Vis dėlto ETT praktika (pavyzdžiui, 1976 m. ETT sprendimas *Defrenne II*⁴⁰, 2002 m. sprendimas *Lawrence*⁴¹, 2004 m. sprendimas *Allonby*⁴²) suformulavo taisyklę, jog lygaus darbo užmokesčio principo pagal EB sutarties 141 straipsnio 1 dalį įgyvendinimui nebūtina priimti nacionalinės teisės normų, o ši nuostata gali būti tiesiogiai taikoma valstybių narių teisėje.

Taigi Sutarties 141 straipsnio 1 dalis yra tiesiogiai veikianti EB Sutarties norma. Šis tiesioginis veikimas yra ir vertikalus, nes pagal jį nacionalinės institucijos privalo piliečiams užtikrinti šio principo įgyvendinimą, ir horizontalus, kadangi pagal jį privačios šalys, kartu ir privatūs darbdaviai taip pat privalo jo laikytis.⁴³

2.2. EB antrinės teisės aktai lygaus darbo užmokesčio principo srityje

Direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, derinimo priėmimo tikslas buvo nacionalinių teisės aktų vienodo darbu užmokesčio srityje derinimas bei, kaip nurodyta jos preambulėje, teisės aktų papildymas teisės normomis, palengvinančiomis praktiškai taikyti lygybės principą,

³⁷ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 239;

³⁸ 1997 m. ETT Sprendimas *Hellen Gerster v Freistaat Bayern* (C-1/95, Rink. p. I-5253), 19 punktas;

³⁹ 2004 m. sausio 13 d. ETT Sprendimas *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services* (C-256/01, Rink. p. 873), 67-68 punktai;

⁴⁰ 1976 m. balandžio 8 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Sabena* (43/75, Rink. p. 455), 40 punktas;

⁴¹ 2002 m. rugsėjo 17 d. ETT Sprendimas *Lawrence v Regent Office Care* (C-320/00, Rink. p. I-7325), 17 punktas;

⁴² *Cit. op.* 36, 45 punktas;

⁴³ CAIRNS W. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 319;

užtikrinant visų Bendrijos darbuotojų apsaugą šioje srityje. Šioje direktyvoje valstybės narės yra įpareigojamos panaikinti diskriminaciją lygaus darbo užmokesčio srityje savo teisės normose ir užtikrinti, kad būtų panaikintos kolektyvinių sutarčių, individualių darbo sutarčių, darbo užmokesčio sutarčių nuostatos, prieštaraujančios vienodo darbo užmokesčio principui.

Dar iki šios direktyvos įgyvendinimo termino pabaigos ETT pripažino, jog EB Sutarties 141 straipsnis veikia tiesiogiai horizontaliai⁴⁴, todėl Direktyvos nuostatos tapo perteklinėmis, nes nenumatė papildomų teisių lygaus darbo užmokesčio srityje. Vis dėlto Direktyva yra reikšminga, nes įgijo EB Sutarties 141 straipsnio aiškinamąją paskirtį.

Lygaus darbo užmokesčio direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtinamas lygaus darbo užmokesčio principas, nustatant, jog „vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas“ reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų, atlyginant už tą patį darbą ar už vienodos vertės darbą, atžvilgiu. Jos priėmimo metu ši nuostata buvo platesnė ir labiau sukonkretinta, nei buvusio Sutarties 119 straipsnio 1 dalis. Direktyvos 1 straipsnio antroji dalis įtvirtino reikalavimus, taikomus pareigybių klasifikavimo sistemoms, siekiant išvengti lygaus darbo užmokesčio pažeidimų.

Kitas svarbus Lygaus darbo užmokesčio direktyvos aspektas yra tai, kad joje valstybėms narėms įtvirtinama pareiga imtis efektyvių priemonių lygaus darbo užmokesčio principui užtikrinti. Tai įtvirtinta direktyvos 6 straipsnyje nustatant, jog valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines sąlygas ir teisinės sistemas, imasi būtinų priemonių užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą. Ši nuostata svarbi tuo, kad ji valstybės nares ne tik įpareigojo nacionalinėje teisėje įtvirtinti lygaus darbo užmokesčio principą, bet ir įtvirtino pareigą imtis priemonių, kad šis principas būtų įgyvendintas faktiniuose darbo santykiuose.

Su Direktyvos 6 straipsniu yra glaudžiai susijęs ir jos 2 straipsnis, nustatantis pareigą valstybėms narėms numatyti priemonės, sudarančias sąlygas visiems darbuotojams, manantiems, kad jų teisės buvo pažeistos dėl vienodo darbo užmokesčio principo netaikymo, pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas. Reikalavimų teismine tvarka pateikimas ar kreipimasis į kompetentingas institucijas dėl lyčių lygybės principo pažeidimo gali būti interpretuojamas kaip vienos iš „veiksmingų priemonių“ 6 straipsnio prasme taikymas. Tam, kad Direktyvos 2 straipsnio nuostata dėl teisės kreiptis į teismą ar kitas kompetetingas institucijas taptų

⁴⁴ 1976 m. balandžio 8 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Sabena* (43/75, Rink. p. 455);

veiksminga ir nesudarytų galimybės darbuotojų padėties pablogėjimui dėl tam tikros procedūros prieš darbdavį iniciavimo, Direktyvos 5 straipsnyje įtvirtinta valstybių narių pareigą užtikrinti darbuotojo apsaugą nuo atleidimo dėl skundų pateiktų įmonėje, kuriais siekiama užtikrinti lygaus darbo užmokesčio principo taikymą.

Direktyva 2002/73/EB. Direktyva 2002/73/EB vienodo požiūrio principo srityje įtvirtino ETT suformuotos praktikos naujoves ir Lyčių lygybės direktyvą papildė tokiomis itin svarbiomis nuostatomis kaip tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos, žalos už vienodo požiūrio principo pažeidimus atlyginimo galimybė, taisyklės dėl sankcijų nustatymo.

Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies b punkte nustatyta, kad direktyva taikoma darbo užmokesčio, kaip tai numatyta Direktyvoje 75/117/EEB, sąlygų atžvilgiu. Šios ir kitų Direktyvos 2002/73/EB nuostatų analizė rodo, kad ši direktyva yra papildomas EB antrinės teisės šaltinis lygaus darbo užmokesčio srityje. Ji lygaus darbo užmokesčio klausimams taikytina tokiose srityse, kurių nereglamentuoja Lygaus darbo užmokesčio direktyva, pavyzdžiui žalos atlyginimo srityje ar diskriminacijos sąvokų pritaikymo srityje.

Kadangi Direktyvos 2002/73/EB įgyvendinimo terminas suėjo 2005 m. spalio 5 d., ETT dar nėra išsakęs savo pozicijos dėl šios ir Lyčių lygybės direktyvų santykio. Vis dėlto naujausiame su lyčių lygybe susijusiame ETT sprendime *Cadman*⁴⁵, nagrinėjant lygaus darbo užmokesčio principą, buvo remiamasi Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtinta netiesioginės diskriminacijos sąvoka.

Direktyva 2006/54/EB. Direktyvos 2006/54/EB tikslas yra užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Kaip jau minėta, į direktyvą įtrauktos ir tos nuostatos, kurias reglamentuoja Lygaus darbo užmokesčio direktyva.

Šioje direktyvoje lygaus darbo užmokesčio principą reglamentuoja pirmasis jos skyrius, nustatantis patį lygaus darbo užmokesčio principą ir reikalavimus darbų klasifikavimo sistemoms. Visos kitos buvusios Lygaus darbo užmokesčio direktyvos nuostatos yra išplėstos ir pritaikytos tiek lygaus darbo užmokesčio principo, tiek ir vienodo požiūrio principo taikymui. Ši direktyva svarbi tuo, kad ja panaikinamas neaiškumas dėl darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principo reglamentavimo sričių santykio, kadangi darbo užmokestis pateikiamas kaip viena iš darbo sąlygų ir nelieka skirstymo į „lygaus darbo

⁴⁵ 2006 m. spalio 3 d. ETT Sprendimas *B. F. Cadman v Health & Safety Executive* (C-17/05, Rink. P. 01);

užmokesčio principui priskiriamus santykius“ ir „kitus vienodo požiūrio principui priskiriamus santykius“.

Taip pat išskirtinas Direktyvos 2006/54/EB aspektas yra susijęs su lygaus darbo užmokesčio principo reglamentavimo išplėtimu. Kaip jau minėta, Lygaus darbo užmokesčio direktyva nepateikė tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokų, kurios yra neatsiejamoms lygaus darbo užmokesčio principo teorijos dalys. Šios ETT suformuluotos sąvokos yra įtvirtintos prie bendrųjų direktyvos nuostatų ir yra pritaikomos visoms jos reglamentuojamoms sritims. Taip pat į bendrąsias direktyvos nuostatas yra įtraukta ir „užmokesčio“ sąvoka, kuri iki šiol buvo įtvirtinta tik EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalyje.

Kita teigiama Direktyvos 2006/54/EB savybė yra tai, kad pozityviosios diskriminacijos priemonės tapo pritaikomos visų direktyvos reglamentuojamų sričių (užimtumo ir profesinės veiklos srityje, įskaitant darbo užmokestį ir profesines socialinės apsaugos sistemas) kontekste, kadangi nei Lygaus darbo užmokesčio direktyva, nei direktyva dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų tokios galimybės nenumatė.

Teigiamas Direktyvos 2006/54/EB aspektas yra ir nuostatų dėl pažeistų teisių gynimo, atsižvelgiant į naujausią ETT praktiką įtvirtinimas, nes Lygaus darbo užmokesčio direktyva nereglementavo teisės į žalos atlyginimą, nuostatų dėl sankcijų už lygaus darbo užmokesčio principo pažeidimą ir diskriminacijos prevencijos priemonių.

2.3. Sąvokos „užmokestis“ ir „vienodas užmokestis“

EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog „užmokestis“ – tai įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą⁴⁶.

141 straipsnio 2 dalyje konkretizuojama „vienodo užmokesčio“ sąvoka, nustatanti, jog vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad: a) užmokestis už tą patį vienetinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą; b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas⁴⁷.

Į antrinės teisės aktus „užmokesčio“ sąvoka ilgą laiką nebuvo įtraukta. Lygaus darbo užmokesčio direktyva jos nereglementavo. Tik naujausioje Direktyvoje 2006/54/EB ši sąvoka buvo įtraukta į bendrąsias nuostatas. Beje, ji suformuluota analogiškai kaip ir EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalyje.

⁴⁶ 2002 m. gruodžio 24 d. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2;

⁴⁷ *Ibidem*;

„Užmokesčio“ sąvoka pagal Sutarties 141 straipsnio 2 dalies nuostatas yra žymiai platesnė už sąvokos „darbo užmokestis“ apimamus mokėjimus ir, skirtingai nei „darbo užmokestis“, apima bet kokią darbuotojo už jo atliekamą darbą iš darbdavio gaunamą ekonominę naudą, kuri gali būti gaunama pinigais, natūra, tiesioginių mokėjimų ar kitu netiesioginiu būdu.

ETT, remdamasis buvusio 119 straipsnio formuluote, į šio straipsnio taikymo apimtį stengėsi įtraukti kuo daugiau mokėjimų bei ekonominės naudos, kuriuos galima priskirti „užmokesčio“ sąvokai, o taip pat palaipsniui į sąvoką „užmokestis“ buvo įtrauktos ir su užmokesčiu susijusios darbo sąlygos. Pirmiausia, ETT siekė kuo labiau praplėsti šio straipsnio taikymo apimtį, kadangi jis turi horizontalųjį tiesioginį veikimą ir darbuotojai juo gali remtis tiesiogiai savo ieškiniuose darbdaviams. Taip pat, ETT savo sprendimuose bandė pašalinti būdus, kuriais darbdaviai galėjo sumažinti vienodo atlyginimo garantijų reikšmę⁴⁸.

Jau pirmosios bylos, kuria ETT pradėjo 141 straipsnio 2 dalyje nustatytos sąvokos „užmokestis“ išplėtimo praktiką (*Sabbatini v European Parliament*), 1972 m. sprendime ETT nusprendė, jog, netgi ekspatriacijos pašalpos, kurias moka Bendrijos institucijos jose dirbantiems darbuotojams, įeina į „užmokesčio“ sąvoką pagal buvusio sutarties 119 straipsnio 2 dalį ir joms turi būti taikomas vienodo užmokesčio principas⁴⁹.

Gana problematinis sąvokos „užmokestis“ taikymo aspektas yra pensijų kvalifikavimas ir klausimas, ar pensijos laikomos „užmokesčiu“ Sutarties 141 straipsnio 2 dalies prasme. Ši problema iškilo ir buvo aiškinama dar bylos *Defrenne I* 1971 m. sprendime, kur ETT nustatė, jog „užmokesčio“ sąvoka negali apimti socialinės apsaugos sistemų ar išmokų, tarp jų ir senatvės pensijų, kurias reglamentuoja valstybės teisės aktai, privalomai taikomi tam tikroms darbuotojų kategorijoms, o ne darbuotojo ir darbdavio susitarimai⁵⁰. Taigi ETT nusprendė, jog valstybinės senatvės pensijos, nelaikomos „užmokesčiu“ Sutarties 141 straipsnio prasme.

Vėliau, remdamasis minėtu sprendimu, ETT daugelyje bylų patvirtino savo nustatytą principą, jog valstybinės pensijos neįeina į Sutarties 141 straipsnio taikymo sritį. Tuo tarpu privačių pensijų fondų atžvilgiu, sutarties 141 straipsnis yra taikomas, kai privačios pensijų sistemos dalyviai atsisako valstybinės pensijų sistemos. 1986 m. ETT sprendime *Bilka* –

⁴⁸ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 307;

⁴⁹ 1972 m. ETT Sprendimas *Sabbatini v European Parliament* (32/71, Rink. p. 345);

⁵⁰ 1971 m. gegužės 25 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Belgian State* (80/70, Rink. p. 455), 13 punktas;

*Kaufhaus*⁵¹ buvo nustatyti kriterijai, kuriais remiantis privačios pensijų sistemos buvo priskiriamos buvusio Sutarties 119 straipsnio taikymo sričiai, tai yra: sutartinis pensijų sistemos pobūdis, faktas, kad sistema valdoma ne įstatymo, o reguliuojama darbuotojo ir darbdavio susitarimu, ir faktas, jog sistema nėra dalinai finansuojama valstybės, o visa pilnai finansuojama darbdavio⁵².

ETT savo praktikoje taip pat yra pažymėjęs, jog faktas, kad tam tikras mokėjimas yra teorinis ir nėra tiesiogiai perduodamas darbuotojui, nereiškia, jog jis nepatenka į Sutarties 141 straipsnio taikymo sritį⁵³. Sprendime *Worringham* ETT nustatė, jog darbdavio įnašai į darbuotojų pensijų fondus buvo užmokestis 141 straipsnio prasme, kadangi pagal tokią įnašų sistemą darbuotojams šios sumos buvo išmokamos, jeigu jie išeidavo iš darbo prieš įgydami teisę į pensiją. Todėl nevienodos tokių įnašų išmokėjimo sąlygos vyrams ir moterims sudarė Sutarties 141 straipsnio pažeidimą.

ETT praktika pensijų ir kitų socialinių išmokų priskirtinumo Sutarties 141 straipsnio taikymo sričiai nėra itin apibrėžta, nes keletą kartų buvo nukrypta nuo aptartos pensijų traktavimo „užmokesčiu“ praktikos. Nors, kaip jau minėta, į 141 straipsnio taikymo sritį ir nepatenka valstybės socialinės apsaugos įmokos, tačiau bet koks darbdavio įnašas pagal socialinės apsaugos schemas, jeigu jis daro įtaką priskaičiuojamam darbo užmokesčiui, kad būtų galima apskaičiuoti nuo darbo užmokesčio priklausančias nedarbingumo, šeimos pašalpas, atleidimo ar kitas išmokas, yra laikomas „užmokesčiu“ ir patenka į buvusį EB Sutarties 141 straipsnio sritį.⁵⁴

1982 m. savo sprendime *Garland* ETT išvedė taisyklę nustatydamas, jog kvalifikuojant, ar tam tikras atlyginimas yra laikomas užmokesčiu 141 straipsnio 2 dalies prasme, svarbu nustatyti, ar tas atlyginimas buvo suteiktas dėl egzistuojančio ar egzistavusio darbo santykio. Laikydamasis šio požiūrio, ETT į Sutarties 141 straipsnio 2 dalies taikymo sritį įtraukė nepiniginio pobūdžio „užmokesčio“ formas, nusprenddamas, jog kelionės lengvatos buvusiems geležinkelio transporto darbuotojams yra tiesiogiai kilusios iš darbo santykių ir turi būti vienodai taikomos tiek vyrams, tiek ir moterims⁵⁵. Remdamasis šia savo

⁵¹ 1986 m. gegužės 13 d. ETT Sprendimas *Bilka – Kaufhaus GmbH v K. Veber Von Hartz* (170/84, Rink. p. 1607);

⁵² CRAIG P., DE BURGA G. *EU LAW. Text, cases, and materials*. Oxford: Oxford University Press, 2003. P. 870;

⁵³ ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 123;

⁵⁴ 1984 m. rugsėjo 18 d. ETT Sprendimas *Liefting v Directie van het academisch Ziekenhuis bij Universiteit van Amsterdam* (23/83, Rink. p. 3225), 16 punktas;

⁵⁵ 1982 m. vasario 9 d. ETT Sprendimas *Eileen Garland v British Rail Engineering Limited* (12/81, Rink. p. 359), 16 punktas;

išvesta taisykle ETT 1990 m. sprendime *Kowalska* į Sutarties 141 straipsnio taikymo sritį įtraukė ir darbo sutarties nutraukimo kompensaciją, numatytą pagal kolektyvinę sutartį⁵⁶.

Komisija yra išreiškusi savo nuomonę⁵⁷, pareikšdama, jog mokesčių mokamų nuo darbo užmokesčio srityje taip pat turi būti gerbiamas lyčių lygybės principas, įtvirtintas 141 straipsnyje. Taigi, valstybės narės turi užtikrinti nediskriminavimą lyties pagrindu ir mokesčių srityje.⁵⁸ Vis dėlto viename naujausių su lygaus darbo užmokesčio principu susijusių ETT sprendimų *Paolo Vergani* buvo nustatyta, kad EB Sutarties 141 straipsnis netaikomas atlygiui, kurį sudaro mokestinė lengvata apmokestinant išeitines darbuotojo išmokas, mokamas dėl darbo santykių nutraukimo, kai šio atlygio nemoka darbdavys.⁵⁹ Taigi galima teigti, kad vis dėlto EB Sutarties 141 straipsnis taikomas griežtai darbuotojo ir darbdavio santykiams, ir ETT laikosi požiūrio, kad bet kokios nuo darbdavio nepriklausančios lengvatos į šio straipsnio taikymo sritį nepatenka.

Apibendrinant „užmokesčio“ sąvokos taikymą pagal EB Sutarties 141 straipsnį, galima pastebėti, jog sąvoka „užmokestis“ ETT praktikoje nėra iki galo sukonkretinta. 141 straipsnio 2 dalis apima visus tiesioginius mokėjimus, kylančius iš darbo santykių, tokius kaip darbo užmokestis ar išeitinės pašalpos bei netiesioginius mokėjimus, priklausančius nuo gaunamo darbo užmokesčio, pavyzdžiui ligos ar motinystės pašalpos. Taip pat į darbo užmokesčio sąvoką įeina pensijos iš privačių pensijų fondų, mokėjimai, susiję su darbo sąlygomis, pavyzdžiui, ekspatriacijos pašalpa bei tiesiogiai darbuotojo negaunami mokėjimai, kurie, esant tam tikroms sąlygoms gali būti atsiimami. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog į „užmokesčio“ sąvoką ETT įtraukė ir tam tikras nemokestinio pobūdžio su darbo santykiais susijusias lengvatas. Režiuojant, pavartotinas toks ETT suformuotas „užmokesčio“ sąvokos apibrėžimas - „bet koks tiesioginis ar būsimas atlyginimas – tiek pinigais, tiek natūra, svarbu, kad darbuotojas nors ir netiesiogiai jį gauna, iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą arba savanoriškumo pagrindais“⁶⁰.

⁵⁶ 1990 m. birželio 27 d. ETT Sprendimas *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* (C-33/89, Rink. p. I-2591);

⁵⁷ COM (2003), 657 final. P. 5;

⁵⁸ ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 124;

⁵⁹ 2005 m. liepos 21 d. ETT Sprendimas *Paolo Vergani v Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona* (C-207/04, Rink. p. I-74530), 22-23 punktai;

⁶⁰ 1992 m. birželio 4 d. ETT Sprendimas *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Botel* (C-360/90, Rink. p. I-3589), 12 punktas;

2.4. Sąvokos „vienodas darbas“ ir „vienodos vertės darbas“

Sąvokos „vienodas darbas“ ir „vienodos vertės darbas“ yra neatsiejama lygaus darbo užmokesčio principo dalis. Kaip jau minėta, sąvoka „vienodos vertės darbas“ į EB Sutarties 141 straipsnio 1 dalį įtraukta tik 1997 m. Amsterdamo sutartimi, tačiau į lygaus darbo užmokesčio principą „vienodos vertės“ kriterijus buvo įtrauktas 1975 m. priėmus EB antrinės teisės aktą – Lygaus darbo užmokesčio direktyvą.

Kurį laiką EB teisėje nebuvo aiškaus požiūrio dėl Lygaus darbo užmokesčio direktyvos ir EB Sutarties 141 straipsnio santykio, kiek tai susiję su „vienodos vertės“ kriterijumi. 1976 m. sprendime *Defrenne II* ETT pažymėjo, kad reikalavimai dėl vienodos vertės gali būti užtikrinami tik Bendrijos antrinės teisės aktais. Tačiau jau 1980 m. sprendime *Jenkins* buvo nustatyta, jog ieškinys gali būti reiškiamas ne tik antrinės teisės aktų pagrindu, bet ir tiesiogiai 141 straipsnio pagrindu, nes Lygaus darbo užmokesčio direktyva nepakeitė 141 straipsnio taikymo apimties, o tik konkretizavo šį straipsnį ir palengvino jo taikymo įgyvendinimą.⁶¹ Vėliau ETT dar labiau konkretizavo minėtą santykį, nustatydamas, jog „Direktyvos 1 straipsnis paaiškina, kad „vienodo darbo“ sąvoka, numatyta Sutarties 141 straipsnio 1 dalyje, apima ir „darbo, kuriam priskiriama vienoda vertė“, atvejus“⁶². Tai yra, ETT praktika leido traktuoti, kad „vienodas darbas“ apima ir „vienodos vertės“ darbą.

Skirtingai nei „užmokesčio“ sąvokos, „vienodo darbo“ ir „vienodos vertės darbo“ sąvokų EB Sutartis nepateikia. Jos aiškinamos vis dar besiformuojančioje ETT praktikoje. „Vienodo darbo“ ir „vienodos vertės darbo“ sąvokos yra formuojamos nagrinėjant galimus palyginimus tarp keleto skirtingos lyties asmenų, jei yra pagrindas manyti, kad už vienodos vertės darbą, jie gauna skirtingo dydžio atlyginimus. Teisės literatūroje laikomasi nuomonės, kad „vienodu darbu“ reikėtų laikyti palyginamą kelių darbuotojų darbą, kai jų atliekamos funkcijos turinys yra toks pats arba toks panašus, kad abu juos būtų galima pakeisti vienas kitu“⁶³. Vis dėlto, nustatant, ar tam tikras kelių darbuotojų atliekamas darbas yra „vienodas“ 141 straipsnio 1 dalies prasme, kyla įvairių neaiškumų.

ETT byloje *Macartys* buvo nagrinėjama situacija, kai moteris, pakeitusi ankstesnį darbuotoją vyrą už tas pačias pareigas ir atliekamą darbą gaudavo mažesnę atlyginimą. ETT šiame sprendime suformavo svarbią „vienodo darbo“ kvalifikavimo taisyklę išaiškindamas, jog „vienodo darbo“ įvertinimui svarbu nustatyti, ar atliekamų paslaugų pobūdis yra

⁶¹ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 311;

⁶² 1982 m. kovo 11 d. ETT Sprendimas *S. J. Worringham and M. Humphreys v Lloyds Bank Ltd* (69/80, Rink. p. 767);

⁶³ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 243;

identiškas.⁶⁴ Taigi nesvarbu, kad tas darbas yra atliekamas ne tuo pačiu metu, svarbu, jog už identiškas paslaugas būtų mokama vienodai.

ETT „vienodos vertės darbo“ nustatymo srityje EB Sutarties 141 straipsnį yra išaiškinęs ne tik darbo laiko prasme, bet ir palyginimo su kitu asmeniu prasme, nustatydamas, kad EB Sutarties 141 straipsnis nereikalauja tikslaus proporcingumo tarp darbo ir atlyginimo, išskyrus tai, kad moterų darbas nebūtų vertinamas mažiau, lyginant su bet kuriuo vyru, su kuriuo galimas palyginimas. Taip pat šiame sprendime ETT nustatė, kad svarbu ne pareigos, kurias oficialiai užima asmuo, o jo realiai atliekamas darbas, kuris objektyviai žiūrint ir lyginant su kitos lyties asmens atliekamu darbu, darbdaviui yra lygiavertis.⁶⁵ Taigi šiame sprendime buvo nustatyta, kad darbo vertė nepriklauso nuo asmens užimamų pareigų.

Vėlesnėse bylose ETT svarstė atlyginimo palyginimo tarp kolegų, dirbančių skirtinguose skyriuose galimybę, ir netgi skirtingiems darbdaviams dirbančių asmenų atlyginimų palyginimo galimybę, siekiant nustatyti, ar tam tikras darbas gali būti laikomas „vienodu darbu“ sutarties 141 straipsnio prasme.

2002 m. sprendime *Lawrence* ETT svarstė, ar galima palyginti grupės moterų ir vyro, dirbančių pas skirtingus darbdavius, atlyginimus, tuo pagrindu, kad jų atliekami darbai buvo vienodos vertės. Šiuo atveju ETT pažymėjo, kad viena vertus, 141 straipsnio 1 dalies nuostatos nenustato, jog vienodas atlyginimas už tą patį darbą turi būti mokamas vyrams ir moterims toje pačioje darbovietėje, bet vis dėlto ten, kur atlyginimas už tą patį ar vienodos vertės darbą mokamas iš skirtingų šaltinių, nėra organo, atsakingo už nelygybę ir galinčio atstatyti lygias galimybes, todėl tokiu atveju ši situacija nepatenka į sutarties 141 straipsnio taikymo sritį⁶⁶. Pastarajame ETT sprendime buvo įtvirtinta vadinamoji „vieno šaltinio“ (angl. *single source*) doktrina, kuri buvo pritaikyta 2004 m. sprendime *Allonby*. Šiame sprendime ETT nustatė, kad reali darbovietė ir agentūra, per kurią įdarbinamas asmuo ir kuri moka tam asmeniui atlyginimą, turi būti traktuojama „vienu šaltiniu“, atsakingu už diskriminaciją. Šiuo pagrindu byloje *Allonby* ETT nustatė, kad moteris buvo diskriminuojama lygaus darbo užmokesčio pagrindu, kadangi ji už vienodos vertės darbą gaudavo mažesnę atlyginimą nei

⁶⁴ 1980 m. kovo 27 d. ETT Sprendimas *Macarthys Ltd v Wendy Smith* (129/79, Rink. p. 01275), 13 punktas;

⁶⁵ 1988 m. vasario 4 d. ETT Sprendimas *Mary Murphy v An Bord Telecom Eireann* (157/86, Rink. p. 673);

⁶⁶ 2002 m. rugsėjo 17 d. ETT Sprendimas *Lawrence v Regent Office Care Ltd.* (C-320/00, Rink. p. I-7325), 21 punktas;

toje darbovietėje dirbę vyrai, nors atlyginimas jai buvo mokamas ne iš darbovietės, o iš įdarbinimo agentūros⁶⁷.

Darbų klasifikavimo sistemos. Didelę reikšmę lyčių lygybės principo vienodo darbo užmokesčio srityje įtvirtinimui turėjo Direktyvos 1 straipsnio 2 dalis, numatanti, jog tais atvejais, kai, nustatant darbo užmokestį, naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema turi būti grindžiama vienodais kriterijais, taikomais vyrams ir moterims, ir turi būti parengta taip, kad panaikintų bet kokią diskriminaciją dėl lyties.

Sprendime *Rummler* ETT suformulavo keletą svarbių taisyklių dėl diskriminacijos darbų klasifikavimo sistemose. Pirma, ETT nustatė, jog darbų klasifikavimo sistemose turi būti taikomi kriterijai, kurie užtikrina, kad darbas, kuris yra objektyviai vienodas, būtų apmokamas pagal vienodus užmokesčio tarifus, nepriklausomai nuo to, ar darbą dirba vyras, ar moteris. Antra, vienos lyties asmenų vidutinis fizinio pajėgumo kriterijus, pagal kurį būtų klasifikuojami visi darbuotojai, reikštų neleistiną diskriminaciją, prieštaraujančią Lygaus darbo užmokesčio direktyvai. Ir trečia, ETT nustatė, kad nediskriminuojanti darbų klasifikavimo sistema yra tokia, kurioje įvertinami kriterijai, pagal kuriuos abiejų lyčių darbuotojai gali atskleisti atitinkamus savo sugebėjimus.⁶⁸

Kitas svarbus reikalavimas darbų klasifikavimo sistemoms buvo nustatytas *Danfoss* byloje, pažymint, kad net ir nediskriminaciniai darbų klasifikavimo sistemų kriterijai gali tapti diskriminaciniais, jei jie taikomi neskaidriai, o darbuotojai neturi galimybės žinoti, kokių pagrindu yra vertinamas jų atitikimas šiems kriterijams.⁶⁹

2.5. Diskriminacija lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų kontekste

Nagrinėjant lyčių lygybės principą, itin svarbi ir tiesiogiai iš jo išplaukianti yra diskriminacijos sąvoka bei jos skirstymas į tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją. Pirmose ETT bylose diskriminacija buvo skirstoma į atvirą ir užslėptą, tačiau vėliau tokio skirstymo buvo atsisakyta⁷⁰. Dar *Defrenne I* sprendime ETT pripažino, kad EB Sutarties 141 straipsnyje įtvirtintas lygaus darbo užmokesčio principas abiejų lyčių darbuotojams suponuoja tiek tiesioginės, tiek ir netiesioginės diskriminacijos lygaus darbo užmokesčio srityje draudimą.⁷¹

⁶⁷ 2004 m. sausio 13 d. ETT Sprendimas *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services* (C-256/01, Rink. p. 873), 96 punktas;

⁶⁸ *Ibidem*, 25 punktas;

⁶⁹ 1989 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas *Handels- OG Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (on behalf of Danfoss)* (109/88, Rink. p. 3199), 17 punktas;

⁷⁰ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 312;

⁷¹ 1976 m. balandžio 8 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Sabena* (43/75, Rink. p. 455);

Lygaus darbo užmokesčio direktyvos 1 straipsnyje yra įtvirtinta, jog vienodo darbo užmokesčio principas reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu. „Bet kokios diskriminacijos“ sąvoka jau pačiame direktyvos tekste nurodo, jog apima tiek tiesioginę, tiek ir netiesioginę diskriminaciją, tačiau direktyvoje šios sąvokos nebuvo pateiktos. Jas savo praktikoje suformulavo ETT. Kaip jau minėta, tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos lyčių lygybės srityje šiuo metu yra įtvirtintos Direktyvoje 2002/73/EB ir Direktyvoje 2006/54/EB.

Tiesioginės diskriminacijos atveju vyrų ir moterų darbas skirtingai apmokamas vien dėl jų lyties arba dėl vienai lyčiai būdingo požymio⁷². Interpretuojant Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtintą bendrą tiesioginės diskriminacijos sąvoką, ją galima apibrėžti, nustatant, kad tiesioginė diskriminacija lygaus darbo užmokesčio srityje yra tuo atveju, kai vienam asmeniui dėl jo lyties yra mokamas mažesnis atlyginimas, palyginti su kitos lyties asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų mokamas atlyginimas.

Lygaus darbo užmokesčio srityje nei Lygaus darbo užmokesčio direktyvos nuostatos, nei ETT požiūris neleidžia manyti, kad yra kokių nors tiesioginės diskriminacijos pateisinimo pagrindų.⁷³ Pavyzdžiui, 2001 m. ETT *Griesmar* buvo nustatyta, kad papildomų išmokų taikymas moterims, kurios vienos augina vaikus, buvo tiesioginė diskriminacija vyrų atžvilgiu, kadangi vyrams analogiškose situacijose tokios išmokos nebuvo mokamos. ETT šioje byloje nesutiko su Prancūzijos bandymu pateisinti minėtas išmokas, jas priskiriant prie pozityviosios diskriminacijos priemonių.⁷⁴

Netiesioginė diskriminacija yra tokiais atvejais, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis⁷⁵. Lygaus darbo užmokesčio srityje netiesioginė diskriminacija reiškia, kad darbo užmokesčio diferencijavimas nėra tiesiogiai siejamas su lytimi ar su ja susijusia savybe (pavyzdžiui

⁷² DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 244;

⁷³ COSTELO C., DAVIES G. *The Case Law of the Court of Justice In the Field of Sex Equality since 2000*. Kluwer Law International: 2006. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.kluwerlawonline.com>>. Par. 4.4.;

⁷⁴ 2001 m. lapkričio 29 d. ETT Sprendimas *Joseph Griesmar v Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie* (C-366/99, Rink. p. I-9383);

⁷⁵ 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL 2002, L 269, p. 15);

nėštumu), bet siejamas su kita neutralia savybe, kuri lemia netiesioginę diskriminaciją. Bene dažniausiai pasitaikanti savybė, sudaranti sąlygas kilti netiesioginei diskriminacijai, yra asmens darbas nepilną darbo dieną.

Viena pirmųjų ETT bylų, kurioje buvo iškeltas netiesioginės diskriminacijos klausimas ir apibrėžti jos požymiai, buvo byla *Jenkins*. ETT šioje byloje svarstė klausimą, ar mažesnio atlyginimo mokėjimas asmenims dėl to, kad jie dirba ne visą darbo dieną nėra diskriminacija EB Sutarties 141 straipsnio prasme, atsižvelgiant į tai, kad didžiąją dalį ne visą darbo dieną dirbančių asmenų sudaro moterys. ETT nusprendė, kad mažesnis nenuolatinių darbuotojų darbo užmokestis pats savaime nėra diskriminacija pagal EB Sutarties 141 straipsnį, tačiau, jeigu nustatoma, kad žymiai mažesnis procentas moterų nei vyrų dirba minimalų darbo valandų skaičių per savaitę, reikalingą tam, kad būtų galima reikalauti visai darbo dienai taikomo atlyginimo tarifo, atlyginimo nelygybė pažeidžia EB Sutarties 141 straipsnį. Taip pat ETT šioje byloje nustatė, jog EB Sutarties 141 straipsnio pažeidimas galėtų būti pateisinamas objektyviomis su lytimi nesusijusiomis priežastimis, kurių ETT nekonkretizavo.⁷⁶

Objektyvios netiesioginės diskriminacijos pateisinimo priežastys buvo aptartos ETT sprendime *Bilka – Kaufhaus*, nustatant, kad objektyviu pateisinimu darbdavys gali remtis esant tokioms sąlygoms: pirma, požiūrio skirtumas turi atitikti tikrąsias įmonės reikmes ir būti tikrai reikalingas, antra, tai turi būti tinkama priemonė siekiant reikiamų tikslų, ir tai turi būti būtina siekiant šių tikslų. Kitaip sakant, šiame sprendime ETT įtvirtino proporcingumo reikalavimą objektyviam netiesioginės diskriminacijos pateisinimui.⁷⁷

Šie pagrindiniai netiesioginės diskriminacijos požymiai lygaus darbo užmokesčio srityje yra kartojami ir naujesniuose ETT sprendimuose. 2004 m. ETT sprendime buvo pasisakyta dėl netiesioginės ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų moterų diskriminacijos. ETT nustatė, jog EB Sutarties 141 straipsnis draudžia taikyti nacionalinės teisės aktus, numatančius, kad dirbančioms ne visą darbo dieną mokytojoms nėra apmokama už viršvalandžius, jeigu šis nevienodas požiūris iš esmės turi didesnę poveikį moterims nei vyrams ir jis negali būti pateisinamas kitais, su priklausomybe tam tikrai lyčiai nesusijusiais tikslais, arba jis nėra būtinas tam, kad būtų įgyvendintas siekiamas tikslas.⁷⁸

⁷⁶ 1981 m. kovo 31 d. ETT Sprendimas *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd* (96/80, Rink. p. 911);

⁷⁷ 1986 m. gegužės 13 d. ETT Sprendimas *Bilka – Kaufhaus GmbH v K. Veber Von Hartz* (170/84, Rink. p. 1607);

⁷⁸ 2004 m. gegužės 27 d. ETT Sprendimas *Edeltraud Elsner-Lakeberg v Land Nordrhein-Westfalen* (C-285/02, Rink. p. I-5861), 19 punktas;

3. Vienodo požiūrio principas Europos Sąjungoje

Vienodo požiūrio principas darbo santykių srityje – tai moterų ir vyrų lygybės principas su darbu ir profesine veikla susijusiose srityse, įskaitant įsidarbinimą, paaukštinimą pareigose, profesinį mokymą, darbo sąlygas, prie kurių priskiriamos ir atleidimo iš darbo sąlygos. Kitaip sakant, šis principas apima visus santykius, susijusius su darbo santykiais, išskyrus tai, kas yra priskiriama vienodo užmokesčio reguliavimo sričiai.

Šio principo svarba Europos Sąjungoje ypač akivaizdi pastaraisiais metais, kai itin daug dėmesio skiriama tiek reglamentavimo tobulinimui, tiek įvairių iniciatyvų priėmimui, tiek ir realioms veiksmams, skatinantiems vienodo požiūrio principo įgyvendinimą. Vien 2006 metais šioje srityje buvo priimtose dvi svarbios iniciatyvos: Komisija priėmė dokumentą „Moterų ir vyrų lygybės gairės 2006 – 2010 m.“⁷⁹, o Europos Vadovų Taryba – Europos lyčių lygybės paktą.⁸⁰

Europos Bendrijų Komisijos atskaitoje „Dėl moterų ir vyrų lygybės – 2007“ buvo teigiama „galimybė gauti gerai apmokamą tinkamą darbą užtikrina ekonominę moterų ir vyrų nepriklausomybę, tačiau ir toliau egzistuoja dideli skirtumai tarp moterų ir vyrų, ypač kalbant apie darbo modelius (darbas ne visą darbo dieną, terminuotos darbo sutartys) arba veiklos sektorius ir profesijas. Būtina analizuoti veiksniai, lemiančius šiuos skirtumus, ir spręsti, kaip juos pašalinti.“⁸¹

3.1 Vienodo požiūrio principo reglamentavimas Europos Sąjungos teisėje

Pirminė teisė. Kaip jau aptarta antroje šio darbo dalyje, EB Sutarties 119 straipsnis (dabar – 141 str.) buvo įtvirtintas labiau dėl ekonominių, nei socialinių motyvų, siekiant pašalinti konkurencinę nelygybę, suvienodinti valstybių narių teisės aktus lygaus darbo užmokesčio nediskriminuojant dėl lyties srityje. Lygaus darbo užmokesčio principas ilgą laiką Europos Bendrijoje buvo vienintelė reglamentuojama su lyčių lygybe susijusi sritis. Kiti vyrų ir

⁷⁹ Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui ir Regionų Komitetui - Moterų ir vyrų lygybės gairės 2006–2010 [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-12-14]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:LT:NOT>>;

⁸⁰ Europos Bendrijų komisija. Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų Komitetui ir Regionų komitetui dėl vyrų ir moterų lygybės 2007. Briuselis: 2007 m. vasario 7 d. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0049:LT:HTML>>. P. 3;

⁸¹ *Ibidem*. P. 4;

moterų lygiateisiškumo principo užimtumo srityje aspektai ilgą laiką Bendrijos teisėje nebuvo reglamentuojami nei pirminės, nei antrinės teisės normomis.⁸²

Dar 1978 m. ETT sprendime *Defrenne III* ETT pripažino, kad lyčių diskriminacijos pašalinimas yra fundamentali žmogaus teisė, kuri sudaro dalį bendrųjų Bendrijos teisės principų. Tačiau šioje byloje ETT taip pat pažymėjo, kad nėra galimybės EB Sutarties 141 straipsnio taikymo sritį išplėsti kitiems negu darbo užmokestis darbo santykių elementams.⁸³

Iki Amsterdamo sutartimi padarytų pakeitimų, EB Sutartis tiesiogiai nereglementavo vienodo požiūrio principo užimtumo srityje, o minėtų nuostatų įtraukimas į EB Sutartį vienodo požiūrio principą įtvirtino kaip vieną iš Bendrijos veiklos tikslų bei suteikė galimybę Bendrijos institucijoms imtis veiklos, siekiant užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principo laikymąsi.

Antrinė teisė. Ilgą laiką 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (Lyčių lygybės direktyva)⁸⁴ buvo vienintelis teisės aktas vienodo požiūrio principo reglamentavimo srityje.

1986 m. gruodžio 11 d. šioje srityje priimta Tarybos Direktyva 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu⁸⁵. Ši direktyva yra skirta reglamentuoti vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris arba į vyrus ir moteris, kurie padeda verstis savarankiška veikla bei jų sutuoktinius, principą tais aspektais, kurių neapima Direktyva 76/207/EEB, t. y. užtikrinant vienodo požiūrio principo įtvirtinimą teisės normose, nustatančiose verslo įrengimo arba plėtimo sąlygas arba kitos savarankiškos veiklos pradėjimą ir plėtimą, bei faktinį vienodo požiūrio principo šiose srityse taikymą. Kadangi šis darbas yra susijęs su vienodo požiūrio principo taikymu darbo santykių prasme, jame ši direktyva plačiau nebus nagrinėjama.

2002 m. rugsėjo 23 d., siekiant Lyčių lygybės direktyvą pakeisti pagal ETT praktikos naujoves, įtvirtinti ETT suformuotas sąvokas, kurios nebuvo apibrėžtos Lyčių lygybės direktyvoje, buvo priimta Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo,

⁸² DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 256;

⁸³ 1978 m. birželio 15 d. Sprendimas *Gabrielle Defrenne v Sabena (Defrenne III)* (149/77 Rink. p. 1365);

⁸⁴ OL 1976, L 39, p. 40;

⁸⁵ OL 1986, L 359, p. 56;

profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Taip pat vienas iš šios direktyvos priėmimo tikslų buvo siekis Lyčių lygybės direktyvą suderinti su kitomis naujomis direktyvomis dėl diskriminacijos (direktyva 2000/43⁸⁶ ir direktyva 2000/78⁸⁷), priimtomis EB Sutarties 13 straipsnio pagrindu.⁸⁸

2005 m. spalio 5 d. suėjo Direktyvos 2002/73/EB įgyvendinimo terminas. 2007 m. vasario 7 d. Europos Bendrijų Komisijos ataskaitoje dėl moterų ir vyrų lygybės už 2006 metus teigiama, kad dėl Direktyvos 2002/73/EB neperkėlimo į nacionalinę teisę prieš devynias ES valstybes nares buvo pradėtos procedūros dėl pažeidimų. 2006 metų pabaigoje keturios procedūros vis dar nebuvo baigtos.⁸⁹

2006 m. liepos 5 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, kurios tikslas yra užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Ši direktyva apima keturių direktyvų tekstus (įskaitant ir Lyčių lygybės direktyvą) bei jų taikymo sritis, todėl šioje darbo dalyje ji bus nagrinėjama tiek, kiek tai susiję su vienodo požiūrio principu.

Taigi, direktyvų 2002/73/EB ir 2006/54/EB priėmimas rodo, kad vienodo požiūrio principo srityje siekiama tobulinti esamą reglamentavimą ir kodifikuoti šios srities teisės aktus.

3.2 Lyčių lygybės direktyva

Priėmimo pagrindai ir tikslas. Lyčių lygybės direktyva buvo pirmasis Europos Bendrijų antrinės teisės aktas, reglamentuojantis lyčių lygybės principo taikymą darbo santykių ir glaudžiai su jais susijusių visuomeninių santykių srityse, išskyrus darbo užmokestį.

Iki Amsterdamo sutartimi padarytų pakeitimų EB Sutartyje lyčių lygybės principas buvo reglamentuojamas tik tiek, kiek tai susiję su lygaus darbo užmokesčio principu, o Bendrijos institucijos neturėjo aiškaus pagrindo priimti direktyvos dėl lyčių lygybės principo

⁸⁶ 2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL 2000, L 180, p. 22);

⁸⁷ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL 2000, L 303, p. 16);

⁸⁸ CRAIG P., DE BURGA G. *EU LAW. Text, Cases, and Materials*. Oxford: Oxford University Press, 2003. P. 895;

⁸⁹ Europos Bendrijų komisija. *Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų Komitetui ir Regionų komitetui dėl vyrų ir moterų lygybės 2007*. Briuselis: 2007 m. vasario 7 d. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0049:LT:HTML>>;

įgyvendinimo ne su darbo užmokesčiu susijusių santykių srityje. Todėl Lyčių lygybės direktyva priimta EB Sutarties 308 (buvusio 235) straipsnio, nustatančio papildomą Bendrijos institucijų kompetenciją siekti su bendrąja rinka susijusių Bendrijos tikslų, kuriems EB Sutartis nenumato reikalingų įgaliojimų, pagrindu.

Toks direktyvos priėmimo pagrindas pagrįstai sukėlė nemažai diskusijų, tačiau direktyva dėl įstatymų, reglamentuojančių vienodo požiūrio principą, derinimo, buvo būtina.⁹⁰ Lyčių lygybės direktyvos preambulėje buvo kalbama apie direktyvos reikalingumą, teigiant, kad „pirma, Bendrijos veiksmai, įgyvendinant vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir kitų darbo sąlygų atžvilgiu, yra būtini, antra, vienodas požiūris į darbuotojus ir darbuotojas yra vienas Bendrijos tikslų, skatinant tolesnį geresnių gyvenimo bei darbo sąlygų kūrimą“⁹¹.

Lyčių lygybės direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas jos priėmimo tikslas: valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaugštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų, taip pat socialinės apsaugos pagal 1 straipsnio 2 dalyje nurodytas sąlygas atžvilgiu.

Taikymo sritis. Lyčių lygybės direktyva yra skirta užtikrinti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo taikymą trijose plačiose su darbo santykiais susijusiose srityse, būtent įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaugštinimą, profesinio mokymo, bei darbo sąlygų atžvilgiu. Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta pagrindinė šios direktyvos nuostata – vienodo požiūrio principo apibrėžimas, nustatantis, jog vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties.

Nors darbo užmokestis ir kitos su juo susijusios išmokos yra artimos sąvokai „darbo sąlygos“, tačiau 1976 m. Lyčių lygybės direktyva darbo užmokesčio ir kitų atlygintino pobūdžio darbdavio įsipareigojimų darbuotojui darbo sąlygų sampratai nepriskyrė, kadangi jos buvo reglamentuojamos EB Sutarties 141 straipsnio ir Direktyvos 75/117/EEB nuostatomis. Toks ETT požiūris buvo patvirtintas 2000 m. liepos 13 d. ETT sprendime byloje *Defreyn*, kur ETT pasisakė, jog atlygintino pobūdžio darbdavio įsipareigojimas darbuotojui laikomas darbo užmokesčiu pagal EB Sutarties 141 straipsnį ir neįeina į Lyčių lygybės direktyvos 5 straipsnio reglamentuojamas darbo sąlygas.⁹²

⁹⁰ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 256;

⁹¹ OL 1976, L 39, p. 40;

⁹² 2000 m. liepos 13 d. ETT Sprendimas *Marthe Defreyn v Sabena SA* (C-166/99, Rink. p. I-6155);

Vis dėlto savo praktikoje ETT yra nustatęs, kad Direktyvos 76/207/EEB taikoma apsauga gali būti išplėsta ir santykiams, susijusiems su darbdavio mokamomis kompensacijomis atleistam iš darbo darbuotojui pasibaigus jo darbo santykiams.⁹³ Pagal Direktyva 2002/73/EB pakeisto 3 straipsnio 1 dalies c punkto nuostatas darbo užmokesčio sąlygos jau yra priskiriamos prie darbo sąlygų, taigi šiuo metu vienodo požiūrio principas taikomas ir darbo užmokesčio sąlygoms.

Direktyvos 2002/73/EB taikymo materialinė sritis apima įsidarbinimo, savarankiško įsidarbinimo ir profesinės veiklos, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, bei paaukštinimą; priėjimo prie visų rūšių ir visų lygių profesinio orientavimo, profesinio mokymo, sudėtingesnio profesinio mokymo ir perkvalifikavimo, įskaitant praktinę darbo patirtį sąlygas; darbo sąlygas įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat darbo užmokestį, kaip numatyta Direktyvoje 75/117/EEB; narystės ir dalyvavimo darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose sąlygas.⁹⁴ Pagrindinės naujosios Direktyvos 2002/73/EB taikymo srityje yra tai, kad jos taikymas yra išplėstas ir darbo užmokesčio sąlygoms bei narystės darbuotojų ir darbdavių organizacijose sąlygoms. Taigi galima daryti išvadą, kad Direktyva 2002/73/EB šiuo metu reglamentuoja visus vienodo požiūrio principo darbo santykių srityje aspektus, išskyrus socialinę apsaugą.

Su socialine apsauga susiję visuomeniniai santykiai neįeina į Lyčių lygybės direktyvos reglamentuojamų santykių sritį. Socialinės apsaugos ir Lyčių lygybės direktyvos reguliuojamos sritys santykis įtvirtintas jos 1 straipsnio 2 dalyje nustatant, jog, siekiant užtikrinti vienodo požiūrio principo įgyvendinimą socialinės apsaugos srityje, Taryba Komisijos siūlymu priima nuostatas, apibrėžiančias šio principo esmę, apimtį ir taikymo tvarką. Žymi EB lyčių lygybės principo tyrinėtoja Evelyn Ellis, tokią minėto straipsnio nuostatą apibūdina kaip „lyčių lygybės principo socialinės apsaugos srityje įtvirtinimą ir progresyvų jo įgyvendinimą“⁹⁵. Ši nuostata rodo, jog Lyčių lygybės direktyvos priėmimo metu vienodo požiūrio principas socialinės apsaugos srityje nebuvo reglamentuojamas, o Lyčių lygybės direktyvos 1 straipsnio 2 dalies nuostatoje Taryba įsipareigojo ateityje užpildyti atsiradusią spragą, kas ir buvo padaryta priimant Direktyvą 79/7/EEB^{96, 97}.

⁹³ 1998 m. rugsėjo 22 d. ETT Sprendimas *B. Jane Coote v Granada Hospitality Ltd* (C-185/97, Rink. p. I-5199);

⁹⁴ 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL 2002, L 269, p. 15), 3 str. 1 d.;

⁹⁵ ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 210;

⁹⁶ 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos Direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL 1979, L 6, p. 24);

Vis dėlto negalima teigti, kad lyčių lygybės direktyvos 1 straipsnio 2 dalies nuostatos socialinės apsaugos santykius pilnai išima iš šios direktyvos taikymo srities. Pavyzdžiui, ETT 1995 m. sprendime byloje *Meyers* buvo pripažinta, jog socialinės apsaugos schema patenka į Lyčių lygybės direktyvos taikymo sritį, jei jos objektas yra susijęs su įsidarbinimu, pareigų paaugštinimu ar darbo sąlygomis.⁹⁸

Lyčių lygybės direktyvos taikymas asmenų atžvilgiu išplaukia iš šios direktyvos turinio: ji taikoma asmenims, turintiems darbo santykius. Taip pat direktyvos nuostatų (4 straipsnio b punkto, 5 straipsnio 2 dalies b punkto), kuriose minima „savarankiško verslo“ sąvoka, aiškinimas leidžia daryti išvadą, jog ji taikoma ir savarankiškai dirbantiems asmenims. Direktyvos 2002/73/EB 3 straipsnio 1 dalies a punktas jau konkrečiai nustato, jog šioje direktyvoje įtvirtintas vienodo požiūrio principas taikomas ir „savarankiško įsidarbinimo“ atveju, tai yra, direktyva taikoma ir savarankiškai dirbantiems asmenims.⁹⁹

3.3 Diskriminacija vienodo požiūrio principo kontekste

Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties. Vis dėlto nei „tiesioginės diskriminacijos“, nei „netiesioginės diskriminacijos“ sąvokų direktyva nepateikė. Kaip ir atitinkamas sąvokas lygaus darbo užmokesčio srityje, šias sąvokas Lyčių lygybės direktyvos reglamentuojamų santykių srityje savo praktikoje išvystė ETT.

Direktyvoje 2002/73/EB ne tik pateikti tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokų apibrėžimai, bet ir nustatyta, kad diskriminacija laikomas ir priekabiavimas bei seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis dėl lyties, bet koks mažiau palankus požiūris į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Direktyvą 92/85/EEB.

Tiesioginė diskriminacija. Tiesiogine diskriminacija Lyčių lygybės direktyvos reglamentuojamų santykių prasme ETT pripažino tokius atvejus, kuomet, kaip asmenų teisinės padėties diferenciacijos pagrindas, taikomas ne abiejų, o tik vienos lyties darbuotojams taikytinas požymis, kurio neturi ir negali turėti kitos lyties darbuotojas.¹⁰⁰ Tiesioginės diskriminacijos atvejais pripažįstamos tokios situacijos kaip atsisakymas įdarbinti moterį dėl jos nėštumo, darbo sutarties nutraukimas dėl moters nėštumo,

⁹⁷ CRAIG P., DE BURGA G. *EU LAW. Text, Cases, and Materials*. Oxford: Oxford University Press, 2003. P. 886;

⁹⁸ 1995 m. liepos 13 d. ETT Sprendimas *Jennifer Meyers v Adjudication Officer* (C-116/94, Rink. p. I-2131);

⁹⁹ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 257;

¹⁰⁰ 1990 m. lapkričio 8 d. ETT Sprendimas *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong* (C-177/88, Rink. p. I-3841), 10 punktas;

atsisakymas priimti į darbą ar paaukštinti pareigas dėl kvotų pagal asmens lytį, atsisakymas priimti į tam tikro pobūdžio darbą asmenį dėl jo lyties ir t. t.¹⁰¹

Pavyzdžiui, 1990 m. sprendime byloje *Dekker* ETT nustatė, jog darbdavio atsisakymas įdarbinti moterį dėl jos nėštumo, teisinantis neigiamomis finansinėmis pasekmėmis, kurių jam gali atsirasti dėl darbuotojos nėštumo bei remiantis taisyklėmis, kurios negalėjimą dirbti tam tikro darbo dėl ligos prilygina negalėjimui dirbti dėl nėštumo, yra tiesioginės diskriminacijos atvejis. Šioje byloje ETT nustatė, kad tokia tiesioginė diskriminacija negali būti pateisinama darbdavio finansiniais nuostoliais, susijusiais su darbuotojos nėštumu.¹⁰² Taip pat tiesiogine diskriminacija ETT yra pripažinęs ir jau dirbančios moters darbo sutarties nutraukimą, remiantis jos nėštumu¹⁰³.

Tiesioginės diskriminacijos atvejis, susijęs su moters nėštumu yra nustatytas ir vienoje naujausių šios srities bylų, kurios sprendime ETT pažymėjo, jog Direktyva 76/207/EEB draudžia nacionalinės teisės aktus, kurie motinystės atostogų išėjusiai darbuotojai nepripažįsta tų pačių teisių dėl galimybės siekti nuolatinio tarnautojo pareigų, kurios pripažįstamos kitiems tą patį konkursą dėl įdarbinimo laimėjusiems asmenims.¹⁰⁴

Direktyvoje 2002/73/EB perkeltos ir apibendrintos ETT suformuluotos nuostatos, susijusios su tiesiogine diskriminacija, o jos 2 straipsnyje įtvirtinta teisinė tiesioginės diskriminacijos samprata, nustatant, jog tiesioginė diskriminacija – tai situacija, kai vienam asmeniui dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos sąlygos. Analogiškas tiesioginės diskriminacijos apibrėžimas perkeltas ir į Direktyvą 2006/54/EB.

Iš šios tiesioginės diskriminacijos definicijos galima daryti išvadą, jog tiesiogine diskriminacija laikoma ne tik mažiau palankių sąlygų vienam asmeniui dėl jo lyties nustatymas lyginant su kitu asmeniu, bet ir mažiau palankių sąlygų asmeniui nustatymas, lyginant su sąlygomis, anksčiau atitinkamose situacijose nustatytais kitiems asmenims, ar nepalankių sąlygų asmeniui nustatymas, pasirenkant tik hipotetinį palyginimo variantą. Tai, kad į direktyvomis apibrėžtą tiesioginės diskriminacijos sąvoką įtraukta hipotetinio situacijų palyginimo galimybė, rodo, lankstų šios sąvokos pritaikomumą.

¹⁰¹ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 259;

¹⁰² *Cit. op.* 100;

¹⁰³ 1994 m. gegužės 5 d. ETT Sprendimas *Gabriele Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.* (C-421/92, Rink. p. I-1657);

¹⁰⁴ 2006 m. vasario 16 d. ETT Sprendimas *Carmen Sarkatzis Herrero v Instituto Madrileño de la Salud (Imosalud)* (C-294/04, Rink. p. I-1513);

Netiesioginė diskriminacija. Direktyvoje 2002/73/EB, apibendrinus ETT praktiką, susijusią su netiesioginės diskriminacijos atvejais, buvo įtvirtinta ir netiesioginės diskriminacijos samprata, nustatant, jog netiesioginė diskriminacija kyla, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Netiesioginės diskriminacijos sąvoka ETT bylose dėl vienodo požiūrio principo pažeidimo buvo naudojama perkeliant ankstesnių ETT bylų sprendimuose dėl vienodo darbo užmokesčio suformuluotą sąvoką. Pavyzdžiui, 1993 m. ETT sprendime byloje *Kirsammer-Hack*, ETT pažymėjo, jog nagrinėjant atleidimo iš darbo bylas, gali būti taikomas netiesioginės diskriminacijos draudimo principas, išplėtotas vienodo darbo užmokesčio bylose. ETT šioje byloje netiesioginės diskriminacijos sąvoką Lyčių lygybės direktyvos reguliuojamų santykių sričiai pritaikė, nustatydamas, jog neutraliai suformuluota nacionalinės teisės nuostata, kuri faktiškai pablogina padėtį žymiai didesnei moterų nei vyrų daliai, prieštarautų Lyčių lygybės direktyvai, jei tai negali būti pagrįsta objektyviomis nieko bendra su diskriminacija neturinčiomis aplinkybėmis.¹⁰⁵

Pagal Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtintą „netiesioginės diskriminacijos“ sąvoką ji gali būti pateisinama tik „teisėtu tikslu“. ETT praktikoje buvo atvejų, kuomet net ir esant visiems netiesioginės diskriminacijos požymiams, ji buvo nepripažinta, remiantis valstybių narių ekonominės ar socialinės politikos tikslais.¹⁰⁶ Manytina, kad šie tikslai būtų ir patenka į „teisėto tikslo“ kategoriją.

Tam, kad tikslai, kurie pateisina netiesioginę diskriminaciją, būtų pripažinti teisėtais, jų turi būti siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Kitaip sakant, valstybės narės socialinės ar ekonominės politikos tikslų siekimas turi būti proporcingas priemonėms, kurių imamasi, kad būtų pasiekti šie tikslai.¹⁰⁷

2000 m. ETT sprendime *Jorgensen* „teisėto tikslo“ kategorija buvo pasiremta netiesioginės diskriminacijos atvejį siekiant pateisinti Danijos įstatymine nuostata dėl medikų atlyginimo. Šiame sprendime ETT pažymėjo, jog valstybės biudžetinės politikos tikslai

¹⁰⁵ 1993 m. lapkričio 30 d. ETT Sprendimas *P. Kirsammer-Hack v Nurhan Sidal* (C-189/91, Rink. p. I-6185), 21 - 23 punktai;

¹⁰⁶ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 260;

¹⁰⁷ COSTELO C., DAVIES G. *The Case Law of the Court of Justice in the Field of Sex Equality Since 2000*. Kluwer Law international, 2006. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.kluwerlawonline.com>>;

savaime negali pateisinti diskriminacijos lyties pagrindu. Vis dėlto priemonės, skirtos užtikrinti teisėtą išlaidų už specializuotas medicininės paslaugas paskirstymą ir garantuoti žmonių priėjimą prie tokių medicininių paslaugų, gali būti netiesioginės diskriminacijos pateisinimu, jei jomis siekiama teisėto socialinės politikos tikslo ir jos yra tinkamos bei būtinos šiam tikslui pasiekti.¹⁰⁸

Taip pat analogiškas „objektyvaus pateisinimo teisėtu tikslu“ testas buvo pritaikytas ir dar naujesniame 2003 metų ETT sprendime *Kutz-Bauer*, kuriame svarstyta, ar Vokietijos teisės nuostatos dėl pagyvenusių darbuotojų gali būti objektyviu prastesnės padėties vienos lyties pagyvenusiems darbuotojams pateisinimu. Šiame sprendime ETT nustatė, jog, nors biudžetinės priežastys gali sudaryti valstybės socialinės politikos pagrindą ir įtakoti socialines priemones, pačios savaime jos nesudaro tikslo, siekiamo šia priemone, ir todėl negali pateisinti diskriminacijos prieš vieną iš lyčių. Darbdavys privalo įrodyti nacionaliniam teismui, kad skirtingas jo elgesys yra pateisinamas objektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su jokia diskriminacija lyties pagrindu.¹⁰⁹

Analogiškai ETT suformuluotai ir Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtintai netiesioginės diskriminacijos sąvokai ši sąvoka yra reglamentuojama ir Direktyvoje 2006/54/EB. Direktyvos 2002/73/EB įgyvendinimo terminas suėjo 2005 m. spalio 5 d., tai rodo, kad tiek netiesioginės, tiek ir tiesioginės diskriminacijos sąvokos, siekiant tinkamo Direktyvos 2002/73/EB įgyvendinimo, turėjo būti įtvirtintos valstybių narių nacionalinės teisės aktuose.

3.4 Įsidarbinimas, profesinis mokymas, darbo sąlygos

Įsidarbinimas. Lyčių lygybės direktyvos 3 straipsnis apima visus klausimus, susijusius su priėmimu darbą ir pakėlimu į aukštesnes pareigas.¹¹⁰ Tiesa, pagal Lyčių lygybės direktyvą pareigų paaukštinimas nebuvo tiesiogiai priskirtas prie nuostatų, reglamentuojančių įsidarbinimą. Tik Direktyva 2002/73/EB nuostatos dėl pareigų paaukštinimo buvo tiesiogiai priskirtos prie nuostatų, reglamentuojančių įsidarbinimą. Taip pat minėta direktyva į vienodo požiūrio principo reglamentavimo sritį įtrauktos ir nuostatos dėl savarankiško įsidarbinimo ir profesinės veiklos, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės hierarchijos lygiais. Beje, Direktyvoje 2002/73/EB buvo perkelta

¹⁰⁸ 2000 m. balandžio 6 d. ETT Sprendimas *Birgitte Jørgensen v Foreningen af Speciallæger* (C-226/98, Rink. p. I-2447);

¹⁰⁹ 2003 m. kovo 20 d. ETT Sprendimas *Helga Kutz-Bauer v Freie und Hansestadt Hamburg* (C-187/00, Rink. p. I-2741), 50-63 punktai;

¹¹⁰ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 318;

ETT praktika (pavyzdžiui, 1985 m. gegužės 21 d. Sprendimas *Komisija prieš Vokietiją*¹¹¹) ir tuo atžvilgiu, kad visos 3 straipsnyje įtvirtintos direktyvos taikymo sritys veikia tiek privačiame, tiek ir valstybiniame sektoriuose.

ETT praktikoje (1986 m. sprendime *Johnston*) buvo įtvirtinta, jog Lyčių lygybės direktyvos 3 straipsnio 1 dalis (pagal Direktyvą 2002/73/EB, 3 straipsnio a dalis) yra tiesiogiai valstybių narių teisės sistemoje veikianti teisės norma. 1986 m. ETT sprendime *Johnston* buvo nustatyta, jog minėta nuostata yra apibrėžta, besąlyginė ir pakankamai tiksli, todėl ja gali remtis individai bylose prieš valstybę narę, jei nuostata nėra tinkamai įgyvendinta ar iš viso neperkelta į nacionalinę teisę.¹¹²

Dauguma ETT bylų, susijusių su Lyčių lygybės direktyvos nuostatomis dėl įsidarbinimo, yra dvejopo pobūdžio: tai yra bylos dėl reikalavimo asmens lyčiai, siekiant užimti tam tikras pareigas (pastarosios bus aptartos, nagrinėjant išlygų iš diskriminavimo draudimo principo taikymą) ir bylos, susijusios su ypatinga moters padėtimi (nėštumu, buvimu motinystės atostogose) siekiant įsidarbinti.

1990 m. ETT sprendime *Dekker* buvo nustatyta, kad atsisakymas priimti į darbą moterį dėl jos nėštumo pažeidė Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnyje įtvirtintą vienodo požiūrio principą bei 3 straipsnį ir tai buvo tiesioginė diskriminacija dėl lyties. Taip pat Teismas nusprendė, kad minėtoje situacijoje nėra reikalinga taikyti lyginamąją situaciją vyro atžvilgiu, kadangi atsisakymas įdarbinti moterį dėl jos nėštumo yra taikomas išimtinai moterims ir yra diskriminacinis savo prigimtimi.¹¹³

Vis dėlto kitame tų pačių metų savo sprendime (*Hendels-OG*) ETT nusprendė, kad po motinystės atostogų nėštumo sukelta liga turėtų būti vertinama kaip bet kuris kitas asmens susirgimas. Šioje byloje moteris dėl nėštumo sukeltos ligos buvo atleista iš darbo jau po motinystės atostogų ir šioje situacijoje ETT neižvelgė diskriminacijos.¹¹⁴

Naujausių ETT bylų dėl nėščių ar esančių motinystės atostogose moterų įsidarbinimo analizė rodo, jog pastaruoju metu ETT požiūris yra itin liberalus ir įsidarbinimo srityje nėščioms ar esančioms motinystės atostogose moterims pripažįstamos labai plačios teisės. Pavyzdžiui, 2006 m. ETT sprendime *Herrero* nustatyta, kad Direktyva 76/207/EEB draudžia

¹¹¹ 1985 m. gegužės 21 d. ETT Sprendimas *Komisija prieš Vokietiją* (248/83, Rink. p. 1459), 16 punktas;

¹¹² 1986 m. gegužės 15 d. ETT Sprendimas *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (222/84, Rink. p. 1651), 54 punktas;

¹¹³ 1990 m. lapkričio 8 d. ETT Sprendimas *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong* (C-177/88, Rink. p. I-3841);

¹¹⁴ 1990 m. lapkričio 8 d. ETT Sprendimas *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforenin* (C-109/88, Rink. p. I-3979);

nacionalinės teisės aktus, kurie motinystės atostogų išėjusiai darbuotojai nepripažįsta tų pačių teisių, kurios pripažįstamos kitiems tą patį konkursą dėl įdarbinimo laimėjusiems asmenims galimybės siekti tarnautojo karjeros sąlygų atžvilgiu.¹¹⁵ 2000 m. Sprendime *Mahlburg* ETT nustatė, kad nuostatų dėl nėščios moters apsaugos taikymas negali lemti nepalankaus požiūrio tokios moters įdarbinimo atžvilgiu, todėl darbdavys negali atsisakyti įdarbinti nėščią kandidatę remdamasis tuo, kad šiuo nėštumu grindžiamas draudimas dirbti jam trukdytų jos nėštumo laikotarpiui ją paskirti į numatytas nuolatinės pareigas.¹¹⁶

Nagrinėdamas moters paaukštinimo darbe galimybę, kai jos paaukštinimas sutampa su motinystės atostogomis, ETT nusprendė, kad darbo santykiuose darbuotoja yra apsaugota nuo nepalankaus požiūrio, grindžiamo tuo, kad ji yra arba buvo išėjusi motinystės atostogų. Moteris, patirianti nepalankų traktavimą, susijusį su nebuvimu darbe dėl motinystės atostogų, yra diskriminuojama dėl lyties.¹¹⁷

Įsidarbinimui pagal Lyčių lygybės direktyvą ETT savo praktikoje yra suteikęs platesnę prasmę, nei jau aptarta teisė asmeniui būti priimtam į darbą ar būti paaukštinam pareigose, taikant vienodo požiūrio dėl asmens lyties principą. ETT nustatė, kad įsidarbinimas pagal lyčių lygybės direktyvą yra ne tik sąlygos, suteikiamos asmeniui iki darbo santykių pradžios, bet ir faktoriai, kurie įtakoja asmens apsisprendimą priimti, ar ne, tam tikrą darbo pasiūlymą.¹¹⁸ Šie faktoriai įtraukti į Direktyvos 2002/73/EB 3 straipsnio 1 dalies a punktą kaip „priėmimo į darbą sąlygos“. Vis dėlto minėti faktoriai nėra susiję su socialinės apsaugos sistemos mokamomis pašalpomis, kurios paskatina asmenį imtis tam tikro darbo. Tai faktoriai, susiję su darbdavio teikiamomis darbo sąlygomis.¹¹⁹

Vienodo požiūrio principas įsidarbinimo srityje pagal Direktyvos 2002/73/EB 3 straipsnio 1 dalies a punktą, visiškai atspindi šioje srityje susiformavusią ETT praktiką ir apima pakankamai plačią santykių sferą, įskaitant pačią asmens teisę būti įdarbintam, sąlygas, kuriomis asmuo priimamas į darbą, atrankos kriterijus bei paaukštinimą pareigose. Šioje srityje pastebima itin plati apsauga, suteikiama nėščioms ir esančioms motinystės atostogose moterims.

¹¹⁵ 2006 m. vasario 16 d. ETT Sprendimas *Carmen Sarkatzis Herrero v Instituto Madrileño de la Salud (Imosalud)* (C-294/04, Rink. p. I-1513), 47 punktas;

¹¹⁶ 2000 m. vasario 3 d. ETT Sprendimas *Silke-Karin Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern*, (C-207/98, Rink. p. I-549), 27 punktas;

¹¹⁷ 2004 m. lapkričio 18 d. ETT Sprendimas *Land Brandenburg v Ursula Sass*, (C-284/02, Rink. p. I-11143), 35-36 punktai;

¹¹⁸ 1995 m. liepos 13 d. ETT Sprendimas *Jennifer Meyers v Adjudication Officer* (C-116/94, Rink. p. I-2131), 25 punktas;

¹¹⁹ ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 220;

Profesinis mokymas. Lyčių lygybės direktyvos 4 straipsnis įtvirtina vienodo požiūrio principo taikymą visų tipų ir visų lygių profesiniam orientavimui, profesiniam mokymui, kvalifikacijos kėlimui ir perkvalifikavimui. Direktyvoje 2002/73/EB ši nuostata įtvirtinta 3 straipsnio 1 dalies b punkte, jos taikymo sritį papildant „praktinės darbo patirties sąvoka“. Profesinė (praktinė) darbo patirtis prie Lyčių lygybės direktyvos nuostatų dėl profesinio mokymo buvo priskirta į ją įtraukus ETT praktiką, pavyzdžiui 2000 m. sprendimo *Schnorbus* suformuluotas nuostatas.¹²⁰

Lyčių lygybės direktyvos nuostatos dėl profesinio mokymo yra tiesiogiai valstybių narių teisės sistemoje veikiančios teisės normos. Tiesioginis nuostatų dėl profesinio mokymo veikimas buvo nagrinėtas 1986 m. ETT sprendime *Johnston* nustatant, jog minėtos nuostatos yra apibrėžtos, besąlyginės ir pakankamai tikslios, todėl jomis individai gali remtis byloje prieš valstybę narę, jei jos nėra tinkamai įgyvendintos ar iš viso neperkeltos į valstybės narės nacionalinę teisę.¹²¹

Minėtame 1986 m. ETT sprendime *Johnston* be tiesioginio veikimo klausimo buvo nagrinėjama, ar ieškovė turėjo teisę gauti tokį pat apmokymą šaunamaisiais ginklais kaip ir pareigūnai vyrai. Darbuotojų apmokymas naudotis šaunamaisiais ginklais šioje byloje buvo priskirtas prie Lyčių lygybės direktyvos 4 str. nuostatų dėl profesinio mokymo.

Šioje byloje tai, kad moterims buvo nesuteikta galimybė būti apmokomoms naudotis šaunamaisiais ginklais, Didžiosios Britanijos institucijos teisinio pačių moterų apsaugos sumetimais. Didžiosios Britanijos vyriausybė rėmėsi diskriminacijos draudimo išlygomis, įtvirtintomis Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 2 ir 3 dalyse (dabar 6 ir 7 dalys), suteikiančiomis galimybę taikyti išimtis iš vienodo požiūrio principo profesiniam mokymui, kai darbuotojo lytis yra lemiamas veiksnys dėl profesinės veiklos rūšių pobūdžio bei nuostatų, susijusių su moterų apsauga, ypač dėl nėštumo ir motinystės. ETT pažymėjo, kad nuostatos, skirtos motinystės apsaugai, minėtoje situacijoje nėra tinkamos pateisinti išimčių iš vienodo požiūrio principo profesinio mokymo srityje taikymui. Tuo tarpu direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje įtvirtintomis išimtimis, ETT nuomone, galima remtis tiek, kiek jos neviršija proporcingumo principo reikalavimų.

1989 m. ETT sprendime *Danfoss* buvo nagrinėjamas klausimas, ar darbdavys diskriminavo darbuotojas moteris galimybių gauti profesinį mokymą atžvilgiu. ETT šioje

¹²⁰ 2000 m. gruodžio 7 d. ETT Sprendimas *Julia Schnorbus v Land Hessen* (C-79/99, Rink. p. I-10997);

¹²¹ 1986 m. gegužės 15 d. ETT Sprendimas *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (222/84, Rink. p. 1651), 54 punktas;

byloje nusprendė, kad profesinis mokymas, kuris buvo siūlomas tik tai darbuotojų kategorijai, kurioje vyravo vyrai, nebuvo diskriminacija, kadangi darbdavys turėjo objektyvų pateisinimą, – atitinkamas mokymas buvo pasiūlytas pareigoms, kurias ėjo daugiausia vyrai.¹²²

2000 m. sprendime *Schnorbus* ETT nustatė, kad nacionalinės nuostatos, reguliuojančios teisinės praktikos, kurios atlikimas yra būtina sąlyga norint įsidarbinti civilinėje tarnyboje, pradėjimo datą, patenka į Lyčių lygybės direktyvos reguliavimo sritį.¹²³ Iš tokios ETT nuostatos galima daryti išvadą, kad prie profesinio mokymo nuostatų ETT priskiria ne tik pačią galimybę jį įgyti vienodomis sąlygomis nepaisant asmens lyties, bet vienodo požiūrio principas taikomas ir kitiems išvestiniams su profesiniu mokymu susijusių santykių elementams.

Taigi, tai, ką siaurąja prasme galima pavadinti „profesiniu mokymu“, apima bet kokius mokymus, susijusius su asmens tobulinimu, dėl jo darbo santykių, ir mokymais ar praktika, kuriuos asmuo atlieka nepriklausomai nuo darbo santykių, pavyzdžiui profesinė praktika. Vienodo požiūrio principas profesinio mokymo srityje tiek viešiesiems, tiek ir privatiems darbdaviams nustato pareigą suteikti vienodas kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo, profesinio mokymo, profesinio orientavimo ir profesinės praktikos sąlygas nepaisant asmens lyties. Vis dėlto ETT praktika šioje srityje nėra itin gausi ir lyginant 1986 m. sprendimą *Johnston* su 2000 m. sprendimu *Schnorbus*, galima išvelgti ETT požiūrio objektyvaus pateisinimo srityje pasikeitimą: tapo sudėtingiau įrodyti, jog išimčių iš vienodo požiūrio principo profesinio mokymo srityje taikymas yra proporcingas ir pateisinamas.

Darbo sąlygos. Lyčių lygybės direktyvos 5 straipsnio 1 dalis nustato, jog vienodo požiūrio principo taikymas darbo sąlygų, įskaitant nuostatas, reglamentuojančias atleidimą iš darbo, atžvilgiu reiškia, kad vyrams ir moterims garantuojamos vienodos sąlygos be jokios diskriminacijos dėl lyties. Direktyvoje 2002/73/EB ši nuostata įtvirtinta 3 straipsnio 1 dalies c punkte, nustatant vienodo požiūrio principo taikymą įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimą iš darbo, taip pat darbo užmokesčio atžvilgiu.

Kaip jau aptarta ankstesnėse šio darbo dalyse, darbo užmokesčio įtraukimas į „darbo sąlygų“ sampratą buvo viena iš Direktyvos 2002/73/EB naujovių. Šiuo metu šioje srityje susidaro dvigubo reglamentavimo problema, kadangi tiems patiems santykiams taikytina ir

¹²² 1989 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas *Handels- OG Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (on behalf of Danfoss)* (109/88, Rink. p. 3199);

¹²³ 2000 m. gruodžio 7 d. ETT Sprendimas *Julia Schnorbus v Land Hessen* (C-79/99, Rink. p. I-10997), 29 punktas;

Lygaus darbo užmokesčio direktyva, ir Direktyvos 2002/73/EB nuostatos dėl darbo sąlygų. Kadangi dar nėra ETT praktikos šioje srityje, galima tik svarstyti, ar lygaus darbo užmokesčio principo pažeidimo byloje būtų taikoma aptariama Direktyvos 2002/73/EB nuostata. Manytina, kad vis dėlto tokioje situacijoje būtų taikoma Lygaus darbo užmokesčio direktyva, kadangi būtent ši direktyva yra skirta reglamentuoti darbo užmokestį, kaip vieną iš darbo sąlygų elementų. Beje, ši situacija tęsis iki Direktyvos 2006/54/EB įgyvendinimo termino pabaigos, nes abi aptariamose direktyvos bus įtrauktos į Direktyvą 2006/54/EB.

Dar 1986 m. ETT sprendime *Marshall I* buvo nustatyta, kad Lyčių lygybės direktyvos 5 straipsnio nuostatos dėl vienodo požiūrio principo taikymo darbo sąlygų atžvilgiu yra tiesioginio veikimo nuostatos ir jomis individai turi galimybę remtis valstybių narių teismuose, jei jos nėra perkeltos į nacionalinius teisės aktus arba tai padaryta netinkamai, kadangi nuostatos dėl darbo sąlygų yra apibrėžtos, besąlyginės ir pakankamai tikslios.¹²⁴

Nagrinėjant ETT praktiką dėl darbo sąlygų (plačiaja prasme) vienodo požiūrio principo kontekste, galima išskirti tris pagrindines bylų kategorijas: bylos dėl darbo sąlygų (siaurąja prasme), atleidimo iš darbo bylos dėl priežasčių, susijusių su nėštumu, ir atleidimo iš darbo bylos dėl priežasčių, susijusių su senatvės pensijos amžiumi.

Nagrinėjant bylas, susijusias su darbo sąlygomis siaurąja prasme, pastebėtina, kad tokių bylų ETT praktikoje buvo nedaug. Darbo sąlygos ETT praktikoje yra suprantamos plačiau, nei tai, kas įtvirtinta darbuotojo darbo sutartyje, ar tai, kokias sąlygas tiesiogiai darbdavys taiko darbuotojui.¹²⁵ Pavyzdžiui, ETT sprendime 1995 m. *Meyers*, buvo nustatyta, kad šeimos gaunama pašalpa, remianti mažai uždirbančius darbuotojus, nors tai ir yra socialinės apsaugos teisės aktų reguliavimo dalykas, vis dėlto yra priskiriama prie „darbo sąlygų“ sąvokos pagal Lyčių lygybės direktyvos 5 straipsnio 1 dalį.¹²⁶

1997 m. ETT sprendime *Komisija prieš Prancūziją* buvo nustatyta, kad Prancūzijos teisės aktas, uždraudžiantis moterų naktinį darbą pramonės įmonėse (kai tokio draudimo nebuvo nustatyta vyrams), pažeidžia vienodo požiūrio principą darbo sąlygų atžvilgiu ir prieštarauja Lyčių lygybės direktyvos 5 straipsnio 1 daliai.¹²⁷

¹²⁴ 1986 m. vasario 26 d. ETT Sprendimas *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (152/84, Rink. p. 723), 54 punktas;

¹²⁵ ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 220;

¹²⁶ 1995 m. liepos 13 d. ETT Sprendimas *Jennifer Meyers v Adjudication Officer* (C-116/94, Rink. p. I-2131), 24 punktas;

¹²⁷ 1997 m. kovo 13 d. ETT Sprendimas *Commission of the European Communities v French Republic* (C-197/96, Rink. p. I-1489);

Nagrinėjant ETT praktiką atleidimo iš darbo bylose, dėl moterų nėštumo ar motinystės atostogų, pastebima, jog ETT daromos išvados yra labai panašios į tas, kurios daromos bylose dėl įsidarbinimo. Beje, skirtingai nei bylose dėl nėščiųjų įsidarbinimo, kuriose taikomas Lyčių lygybės direktyvos 3 straipsnis, bylose dėl atleidimo iš darbo, taikomas direktyvos 92/85/EEB dėl nėštumo ir motinystės apsaugos¹²⁸ 10 straipsnis, draudžiantis atleisti iš darbo dėl nėštumo visą nėštumo ir dekretinių atostogų laikotarpį.

ETT požiūriu, darbo sutarties nutraukimas dėl priežasčių, susijusių su nėštumu, yra tiesioginė moters diskriminacija dėl lyties. Kurį laiką ETT neturėjo tvirtos pozicijos dėl pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių moterų atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su nėštumu. 1994 m. ETT sprendime *Habermann* buvo nustatyta, kad būtent neterminuotos darbo sutarties nutraukimas dėl nėštumo yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, tačiau neišsakė savo požiūrio dėl analogiškos situacijos terminuotos darbo sutarties atveju¹²⁹. Vis dėlto naujausioje savo praktikoje (sprendimuose *Tele Danmark*¹³⁰ ir *Melgar*¹³¹) ETT patvirtino, kad analogiška apsauga nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su nėštumu, yra taikoma ir pagal terminuotas darbo sutartis dirbančioms moterims.¹³² Taip nusprendamas ETT rėmėsi faktu, kad nei Lyčių lygybės direktyva, nei direktyva 92/85/EEB nenustato jokio reglamentavimo skirtumo tarp pagal neterminuotą darbo sutartį ir pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių moterų.¹³³

Gana problematiška sritis, susijusi su dabartine Direktyvos 2002/73/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkto nuostata dėl darbo sąlygų, įskaitant atleidimą iš darbo, yra atleidimo iš darbo bylos dėl senatvės pensijos amžiaus. Dar bylos *Burton* 1982 m. sprendime ETT nustatė, kad sąvoka „atleidimas iš darbo“ turi būti aiškinama plačiai, t. y. apimant darbo santykių tarp darbuotojo ir darbdavio nutraukimo atvejus net ir tuo atveju, kai darbuotojas savanoriškai išeina į pensiją esant darbuotojų pertekliui.¹³⁴

¹²⁸ OL 1992, L348, p. 1;

¹²⁹ 1994 m. gegužės 5 d. ETT Sprendimas *Gabriele Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf* (C-421/92, Rink. p. I-1657);

¹³⁰ 2001 m. spalio 4 d. ETT Sprendimas *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (C-109/00, Rink. p. I-6993);

¹³¹ 2001 m. spalio 4 d. ETT Sprendimas *Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios* (C-438/99, Rink. p. I-6915);

¹³² COSTELO C., DAVIES G. *The Case Law of the Court of Justice In the Field of Sex Equality since 2000*. Kluwer Law International: 2006. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.kluwerlawonline.com>>. Par. 8.1.;

¹³³ 2001 m. spalio 4 d. ETT Sprendimas *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (C-109/00, Rink. p. I-06993), 33 punktas;

¹³⁴ 1982 m. vasario 16 d. ETT Sprendimas *Arthur Burton v British Railways* (19/81, Rink. p. 554), 10 punktas;

Vienas svarbiausių šios srities ETT sprendimų yra 1986 m. ETT sprendimas *Marshall I*, kuriame ETT aiškiai atskyrė teisę į valstybės pensiją ir darbdavio sprendimą nustatyti priverstinio išėjimo į pensiją amžių. Šiuo sprendimu ETT pradėjo formuoti praktiką ta linkme, kad teisė gauti pensiją ir išėjimas į pensiją yra du skirtingi dalykai, todėl, nors moterims ir vyrams gali būti nustatytas skirtingas išėjimo į pensiją amžius, tai reiškia teisę gauti pensiją kaip išmoką, o ne teisę darbdaviui atleisti darbuotoją.¹³⁵ Taigi šioje byloje ETT nustatė, kad moters atleidimas iš darbo tik dėl to, kad ji buvo sulaukusi atitinkamo amžiaus valstybinei pensijai gauti, o šis amžius yra skirtingas moterims ir vyrams, yra diskriminacija lyties pagrindu, prieštaraujanti Lyčių lygybės direktyvai.¹³⁶

Savo sprendime *Roberts* ETT pridūrė, kad net ir tuo atveju, jeigu išėjimo iš darbo schema numato paankstintą pensijos gavimą, taikoma ne direktyva 79/7/EEB dėl socialinės apsaugos, o Lyčių lygybės direktyva. Direktyvoje 79/7/EEB nustatyta išimtis, leidžianti valstybėms narėms nustatyti skirtingus pensijos gavimo amžius moterims ir vyrams, turi būti aiškinama siaurai, apimant tik tiesiogines amžiaus ribas, suteikiančias teisę gauti valstybinę senatvės pensiją. Taip pat ETT pažymėjo, jog skirtingų amžiaus ribų moterims ir vyrams nustatymas dėl pensijos paskyrimo anksčiau laiko pažeidė Lyčių lygybės direktyvos 5 straipsnio nuostatas.¹³⁷

Apibendrinant, darytina išvada, kad dabartinės Direktyvos 2002/73/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkto nuostatos dėl darbo sąlygų apima itin platų santykių ratą, įtraukiant net ir tam tikrus iš pažiūros šios direktyvos nereglamentuojamus dalykus, pavyzdžiui pašalpų mokėjimą, išėjimo į pensiją amžių, terminuotų darbo sutarčių nutraukimą ir t. t. Iš aptartos ETT praktikos pastebimas itin palankus požiūris į darbuotoją atleidimo iš darbo atveju.

3.5. Diskriminacijos draudimo išlygos

Nors moterų ir vyrų lygybei ir diskriminavimo lyties pagrindu uždraudimui skiriama itin daug dėmesio, ne bet koks privilegijų teikimas ar teisių apribojimas skirtingų lyčių asmenims laikomas neteisėtu. Teisę nukrypti nuo lygiateisiškumo principo suteikia Lyčių lygybės direktyvos nuostatos dėl diskriminavimo draudimo išlygų. Vis dėlto direktyvos nuostata, kaip asmens subjektyviosios teisės išlyga, turi būti aiškinama siaurai, o nukrypstant nuo jos, turi būti laikomasi proporcingumo principo.¹³⁸

¹³⁵ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 320;.

¹³⁶ 1986 m. vasario 26 d. ETT Sprendimas *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (152/84, Rink. p. 723), 38 punktas;

¹³⁷ 1986 m. vasario 26 d. ETT Sprendimas *Joan Roberts v Tate & Lyle Industries Limited* (151/84, Rink. p. 703);

¹³⁸ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 261;

Diskriminacijos draudimo išlygos yra įtvirtintos Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 2 – 4 dalyse ir atitinkamai Direktyvos 2002/73/EB 2 straipsnio 6 – 8 dalyse. Direktyvoje 2006/54/EB nuostatos, reglamentuojančios diskriminacijos draudimo išlygas, savo turiniu atitinka Direktyvos 2002/73/EB nuostatas, tačiau jos yra išskaidytos atskiruose direktyvos skyriuose.

Profesinės veiklos sritys. Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje buvo nustatyta, kad direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės netaikyti jos nuostatų profesinės veiklos sritims, taip pat atitinkamais atvejais mokant tokios veiklos, kuriose darbuotojo lytis yra lemiamas veiksnys dėl šių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba aplinkos. Kitaip sakant, tai yra išimtis, leidžianti valstybėms narėms netaikyti direktyvos nuostatų tam tikroms veiklos sritims, kuriomis užsiimti pagal valstybės narės teisės aktus gali tik vienos lyties asmenys. Direktyvoje 2002/73/EB analogiška nuostata atsižvelgiant į suformuotą ETT praktiką buvo papildyta teisėto tikslo ir proporcingumo kriterijais.

Valstybės narės, kurios naudojasi minėta išlyga, įtvirtindamos apribojimus vienai iš lyčių dirbti tam tikro pobūdžio darbą, pagal Lyčių lygybės direktyvos 9 straipsnio 2 dalį privalo periodiškai vertinti minėtas profesinės veiklos rūšis, ar, atsižvelgiant į socialinę raidą, vis dar yra pakankamas pagrindas palikti nurodytas išimtis.

Vienas svarbiausių šios srities sprendimų ETT praktikoje yra 2000 m. sprendimas byloje *Kreil*, kur ETT nustatė, kad Vokietijos teisės aktuose įtvirtintas bendras draudimas moterims užimti postus karinėje tarnyboje, leidžiant dirbti tik mediciniame ar muzikos skyriuose, prieštarauja Lyčių lygybės direktyvos nuostatomis, kadangi šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta išlyga yra skirta tik specialioms siauroms veiklos sritims, o šiuo atveju buvo peržengta šios normos apimtis.¹³⁹

Kita vertus, ETT praktikoje yra nemažai pavyzdžių, kai tam tikras darbinės veiklos sritis ETT pripažino pateisinamas Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos išlygos prasme. 1986 m. sprendime *Johnston* pateisinama buvo pripažinta išlyga dėl draudimo policijos pareigūnėms moterims mokytis ir užimti pareigas, kuriose reikia naudotis šaunamuoju ginklu¹⁴⁰. 1999 m. sprendime *Sirdal* prie išimtinių darbinės veiklos kategorijų, kuriose gali dirbti tik vyrai, buvo priskirtos virėjo pareigos kariniuose jūrų laivuose.¹⁴¹

¹³⁹ 2000 m. sausio 11 d. ETT Sprendimas *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland* (C-285/98, Rink. p. I-69);

¹⁴⁰ 1986 m. gegužės 15 d. ETT Sprendimas *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (222/84, Rink. p. 1651);

¹⁴¹ 1999 m. spalio 26 d. ETT Sprendimas *A. M. Sirdal v Army Board and Secretary of State for Defence* (C-273/97, Rink. p. I-7403);

Naujausias tokio pobūdžio ETT sprendimas buvo priimtas byloje *Komisija prieš Austriją*, kurioje ETT Austrijos teisės aktuose įtvirtintą bendrą draudimą su keletu išimčių moterims dirbti požeminės kalnakasybos pramonės srityje pripažino prieštaraujančiu Lyčių lygybės direktyvos 2 ir 3 straipsniams. Pagrindinis ETT motyvas šioje byloje buvo tai, kad dėl bendrų moterų lyčiai būdingų fizinių savybių tam tikra veiklos sritis negali būti priskiriama prie išimtinių veiklos sričių, kuriose gali dirbti tik vyrai. Asmens savybės turi būti vertinamos kiekvienu individualiu atveju.¹⁴²

Apibendrinant nagrinėtą ETT praktiką, darytina išvada, kad ETT nepateisina bendro draudimo vienos lyties asmenims dirbti plačioje tam tikros profesijos veiklos srityje. Tam, kad minėtas draudimas būtų pateisinamas, turi būti įrodoma, kad juo siekiama teisėto tikslo, o priemonės, kuriomis jo siekiama, turi būti proporcingos.

Moterų apsauga. Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 3 dalyje nustatyta antroji vienodo požiūrio principo išlyga, leidžianti šio principo netaikyti tais atvejais, kai siekiama suteikti specialią apsaugą moterims, ypač dėl nėštumo ir motinystės. Direktyvoje 2002/73/EB iš esmės ši išlyga nepakeista, tik papildyta nuostatomis dėl motinystės apsaugos, nustatant, kad moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.

Taip pat Direktyvoje 2002/73/EB buvo nustatytas jos santykis su direktyva 92/85/EEB¹⁴³ dėl nėštumo ir motinystės, nustatant, kad mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų tokia prasme, kaip vartojama direktyvoje 92/85/EEB, yra diskriminacija šios Direktyvos 2002/73/EB prasme.

Pasiremdamos nagrinėjama išlyga valstybės narės gali imtis priemonių apsaugoti ne tik moters kūno būklę nėštumo metu iki fizinės ar dvasinės būklės normalizavimosi po gimdymo, bet ir vėliau, kol būtina užtikrinti, kad dėl darbo funkcijos atlikimo nebūtų pažeidžiamas ypatingas motinos ir vaiko ryšys.¹⁴⁴

ETT praktika, susijusi su šia išimtimi, yra panašaus pobūdžio kaip ir dėl profesinės veiklos sričių. Keletas ETT sprendimų nagrinėjo šias išimtis kartu, nes dažnai siekdamas tam tikros veiklos srityje uždrausti moterų darbą valstybės narės rėmėsi būtent ypatingos moterų

¹⁴² 2005 m. vasario 1 d. ETT Sprendimas *Europos Bendrijų Komisija prieš Austrijos Respubliką* (C-203/03, Rink. p. 935), 72-73 punktai;

¹⁴³ OL 1992, L 348, p. 1;

¹⁴⁴ 1994 m. gegužės 5 d. ETT Sprendimas *Gabriele Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf* (C-421/92, Rink. p. I-1657), 21 punktas;

apsaugos būtinumu. Sprendime *Kreil* ETT nepripažino draudimo moterims savanoriškai tarnauti ginkluotose pajėgose¹⁴⁵, o sprendime *Komisija prieš Austriją* ETT Austrijos teisės aktuose įtvirtintą bendrą draudimą moterims dirbti požeminės kalnakasybos pramonės srityje pripažino prieštaraujančiu Lyčių lygybės direktyvai. Pastarajame sprendime buvo nustatyta, kad Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 3 dalis, pripažįstanti skirtingą požiūrį moterų apsaugos tikslais, vis dėlto neleidžia uždrausti moterims dirbti tam tikro darbo remiantis vien tuo, kad nuo tų pačių pavojų, sukeliančių vienodas pasekmes tiek vyrams, tiek moterims ir nepriklausančių nuo specifinių aiškiai išvardytų moterų apsaugos poreikių, jos turėtų būti apsaugotos labiau nei vyrai.¹⁴⁶

Vis dėlto ETT praktikoje nukrypimai nuo vienodo požiūrio principo dėl specialios moterų apsaugos keletu atvejų buvo pateisinti. Tokiais pateisinamais atvejais ETT yra pripažinęs draudimą nėščioms moterims dirbti naktį ir specialių motinystės atostogų suteikimą.¹⁴⁷

Apibendrinant, pastebima ETT pozicija, kad nuostatos, leidžiančios valstybėms narėms netaikyti vienodo požiūrio principo, suteikiant specialią apsaugą moterims, draudžia, kad ši nuostata lemtų diskriminaciją jų atžvilgiu. Ši vienodo požiūrio principo išimtis turi būti susijusi su nėštumo ar motinystės apsauga atitikti proporcingumo reikalavimus.

Pozityvioji diskriminacija. Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta trečioji išlyga iš vienodo požiūrio principo taikymo, nustatanti, jog valstybės narės gali imtis priemonių (pozityviųjų veiksmų arba pozityviosios diskriminacijos priemonių), skatinančių vienodas vyrų ir moterų galimybes, ypač panaikinant nelygybę, kuri daro poveikį moterų galimybėms darbo santykių srityje. Ši vienodo požiūrio principo išimtis suteikia galimybę valstybėms narėms taikyti ypatingas privilegijas vienos iš lyčių atstovams, kuriomis siekiama pagerinti jų sugebėjimą konkuruoti darbo rinkoje.

1997 m. Amsterdamo sutartimi EB Sutarties 141 straipsnis buvo papildytas 4 dalimi, kurioje įtvirtinta teisė valstybėms narėms, siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę, išlaikyti ir imtis pozityviųjų veiksmų, padedančių nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla ar šalinančių nepalankias jos sąlygas. Nuostata dėl pozityviųjų veiksmų taikymo tapo pirminės EB teisės dalimi. Taip pat svarbu paminėti, kad nuo 1999 m. (Amsterdamo sutarties įsigaliojimo) nuostatos dėl pozityviųjų veiksmų yra taikomos ir

¹⁴⁵ 2000 m. sausio 11 d. ETT Sprendimas *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland* (C-285/98, Rink. p. I-69);

¹⁴⁶ 2005 m. vasario 1 d. ETT Sprendimas *Europos Bendrijų Komisija prieš Austrijos Respubliką* (C-203/03, Rink. p. 935), 45 punktas;

¹⁴⁷ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 262;

vienodo darbo užmokesčio principo kontekste, kadangi iki to momento šios nuostatos buvo įtrauktos tik į Lyčių lygybės direktyvos taikymo sritį.¹⁴⁸

Direktyvos 2002/73/EB 2 straipsnio 8 dalis nustato išlygą dėl pozityviosios diskriminacijos priemonių kaip ir atitinkama Lyčių lygybės direktyvos nuostata, tačiau joje jau remiamasi EB Sutarties 141 straipsnio 4 dalimi. Kitas naujojo šios išlygos apibrėžimo aspektas yra tai, kad, skirtingai nuo Lyčių lygybės direktyvos, čia siekiama ne „skatinti vienodas galimybes“, o „siekiama praktiškai užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę“. Taigi pozityviosios diskriminacijos priemonių reglamentavimas nuo Lyčių lygybės direktyvos iki Direktyvos 2002/73/EB tapo radikalesnis, nustatant, kad šiuo metu pozityvieji veiksmai yra skirti moterų ir vyrų galimybes suvienodinti ne tik reglamentavimo lygmenyje, bet ir įgyvendinti šį suvienodinimą *de facto*.¹⁴⁹

Paminėtina ir tai, kad Direktyva 2002/73/EB Lyčių lygybės direktyvą papildė nauja nuostata, kuri numato pareigą valstybėms narėms kas ketverius metus pranešti Komisijai apie priemones, kurių imamasi, įgyvendinant EB Sutarties 141 straipsnio 4 dalį.

Direktyvos 2006/54/EB 3 straipsnyje yra įtvirtinta iš esmės analogiška nuostata kaip ir direktyvoje 2002/73/EB dėl pozityviųjų veiksmų, tačiau svarbi pati jos vieta direktyvos struktūroje, kadangi ši nuostata įtvirtinta jau ne kaip vienodo požiūrio principo išimtis, o kaip bendrųjų direktyvos nuostatų dalis.

Nagrinėjant ETT praktiką pozityviosios diskriminacijos priemonių taikymo srityje, pastebėtinas gana ryškus ETT pozicijos kitimas, šias priemones vertinant vis palankiau. Nors Lyčių lygybės direktyvos įgyvendinimo terminas suėjo 1978 metais, pirmasis ETT sprendimas pozityviųjų veiksmų taikymo srityje buvo priimtas tik 1995 metais. Sprendime *Kalanke* buvo nagrinėjamas darbo vietų kvotų abiem lytims nustatymo klausimas, kuomet siekiant, kad darbovietėje dirbtų atitinkamas skaičius moterų, moteriai su žemesnio lygio kvalifikacija buvo suteikta pirmenybė, lyginant su vyru, turinčiu aukštesnio lygio kvalifikaciją. ETT šiame sprendime nustatė, kad nacionalinė teisės nuostata, kuri moterų rėmimo tikslais paaukštinimo atveju moterims suteikia besąlyginę pirmenybę, palyginti su

¹⁴⁸ FOSTER N. G. *Questions & Answers. 2005-2006 EC Law*. Oxford/ New York: Oxford University Press, 2005. P. 201;

¹⁴⁹ COSTELO C., DAVIES G. *The Case Law of the Court of Justice In the Field of Sex Equality since 2000*. Kluwer Law International: 2006. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.kluwerlawonline.com>>. Par. 7.;

kandidatais vyrais, peržengia Lyčių lygybės direktyvos 2 straipsnio 4 dalyje numatytos išimties ribas.¹⁵⁰

Šis ETT sprendimas buvo itin gausiai kritikuojamas dėl savo argumentavimo stokos ir atsiradusio neaiškumo, ar apskritai kvotos lyties pagrindu ir kiti pozityvieji veiksmai yra teisėti, todėl Komisija priėmė Komunikatą¹⁵¹, aiškinantį pastarąjį sprendimą, kuriuo, nustatė, kad pozityvieji veiksmai yra teisėti pagal Bendrijos teisę, o kvotos yra teisėtos tik tuo atveju, jei jos automatiškai nesuteikia pirmenybės nepakankamai atstovaujamai lyčiai, o atsižvelgia į individo kvalifikaciją konkrečioje situacijoje.¹⁵²

1997 m. ETT sprendime *Marshall III* ETT sukonkretino savo požiūrį kvotų atžvilgiu, nustatydamas, kad teisės normos, nustatančios įdarbinimo kvotas nevienodai lyčių atstovaujamose profesijose, kurios pirmenybę įsidarbinti suteikia moterims, yra leistinos tik tuo atveju, jei reikalavimai toms pareigoms užimti yra nustatyti be diskriminavimo, o moterų ir vyrų kvalifikacija ir tinkamumas užimti tas pareigas yra bent jau vienodi, t. y. negali būti tokios situacijos, kad vyras su geresne kvalifikacija yra nepriimamas į darbą.¹⁵³

Šiek tiek vėlesniame savo sprendime *Abrahamsson*¹⁵⁴ ETT dar labiau sušvelnino savo ankstesnę poziciją ir įtvirtino pozityviųjų veiksmų taikymo praktiką, kuri šiuo metu yra vyraujanti. Šiame sprendime ETT pripažino, kad teikti pirmenybę mažiau atstovaujamai lyčiai yra leidžiama net ir tada, kai kvalifikacijos skirtumas tarp moters, kuri turi pirmenybės teisę, ir vyro yra jo naudai, tačiau skirtumas yra nežymus, o abiejų asmenų kvalifikacija yra pakankama darbo vietai užimti. Be to, šiame sprendime buvo nustatyta, kad iš EB Sutarties 141 straipsnio 4 dalies nuostatų negalima daryti išvados, kad jos suteikia galimybę taikyti atrankos kriterijus, kurie yra neproporcingi siekiamam tikslui.¹⁵⁵ Kitaip sakant, šiuo sprendimu įtvirtintas proporcingumo principo taikymo būtinumas pozityviųjų veiksmų atžvilgiu.

Nagrinėjant pačius naujausius ETT sprendimus pozityviųjų veiksmų taikymo srityje, pastebėtina, kad juose nenukrypta nuo sprendime *Abrahamson* suformuotos praktikos.

¹⁵⁰ 1995 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas *E. Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*. (C-450/93, Rink. p. I-3051), 19 punktas;

¹⁵¹ COM(96)0088;

¹⁵² RAMOS MARTIN N. E. *Positive Action Measures in European Union Equality Law*. University of Amsterdam: 2005. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-03]. Prieiga per internetą: <www.equalisnotenough.org/followup/papers/NuriaRamosMartin.pdf>. P. 12;

¹⁵³ 1997 m. lapkričio 11 d. ETT Sprendimas *Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* (C-409/97, Rink. p. I-6363), 31 punktas;

¹⁵⁴ 2000 m. liepos 6 d. ETT Sprendimas *K. Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* (C-407/98, Rink. p. I-5539);

¹⁵⁵ *Ibidem*, 56 punktas;

Pavyzdžiui, 2004 m. sprendime *Briheche* ETT pabrėžė, kad pozityviųjų veiksmų taikymo reikšmė yra pašalinti ar sumažinti socialiniame gyvenime egzistuojančią faktinę lyčių nelygybę ir akcentavo proporcingumo principo taikymo būtinumą šių veiksmų atžvilgiu.¹⁵⁶

Taigi darytina išvada, kad pozityviosios diskriminacijos priemonės pagal ETT suformuotus kriterijus gali būti taikomos siekiant įtvirtinti būtent *de facto* lyčių lygybę, o šių priemonių turi būti siekiama taikant objektyvius kriterijus abiejų lyčių atstovams ir laikantis proporcingumo principo.

3.6. Teisinės gynybos priemonės ir įrodinėjimo pareigos perkėlimas

Teisinės gynybos priemonės. Kaip jau buvo minėta šiame darbe, Lyčių lygybės direktyvos (atitinkamai ir Direktyvos 2002/73/EB) nuostatos dėl įsidarbinimo, įskaitant paaukštinimą, darbo sąlygų, įskaitant atleidimo iš darbo sąlygas ir profesinio mokymosi yra tiesiogiai valstybių narių teisėje veikiančios teisės normos. Tai nacionaliniams subjektams suteikia teisę remtis jomis nacionaliniuose teismuose, jei valstybės narės jų tinkamai neįgyvendina.

Lyčių lygybės direktyvos 6 straipsnis numatė galimybę darbuotojui, kurio teisės buvo pažeistos, įgyvendinti reikalavimus teismine tvarka prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas. 1986 m. ETT sprendime *Johnston*¹⁵⁷ jau buvo pripažinta, kad lyčių lygybės direktyvos 6 straipsnis yra tiesioginio veikimo tiek, kiek jis garantuoja tam tikrų teisinės gynybos priemonių rūšių prieinamumą.¹⁵⁸

Pakeitus Lyčių lygybės direktyvą Direktyva 2002/73/EB, jos 6 straipsnis buvo papildytas naujomis ETT praktiką įtvirtinančiomis dalimis, o jo pirmoji dalis, numatanti teisę kreiptis į teismą, tapo žymiai kategoriškesnė. Šioje nuostatoje nebeliko pareigos prieš kreipiantis į teismą pasinaudoti kitų kompetentingų institucijų teikiama pagalba. Pasinaudojimas „administracinėmis procedūromis“ buvo įtvirtintas greičiau kaip alternatyva, nei privalomas reikalavimas. Vis dėlto Direktyvoje 2006/54/EB nuostata dėl galimybės kreiptis į teismą tapo artimesnė Lyčių lygybės direktyvos nuostatai, kadangi vėl buvo įtvirtintas konkretus reikalavimas prieš kreipiantis į teismą pasinaudoti galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas, įskaitant tam tikrais atvejais tikslingą taikinimo procedūrą.

¹⁵⁶ 2004 m. spalio 30 d. ETT Sprendimas *S. Briheche v Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice* (C-319/03, Rink. p. I-8807);

¹⁵⁷ 1986 m. gegužės 15 d. ETT Sprendimas *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (222/84, Rink. p. 1651);

¹⁵⁸ TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 323;

Direktyvos 2002/73/EB 6 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta pareiga valstybėms narėms savo nacionalinėse teisinėse sistemose numatyti priemones, kurios būtinos, siekiant realiai ir veiksmingai kompensuoti ar atlyginti nuostolius ir žalą, kurią patyrė asmuo, nukentėjęs dėl diskriminacijos, tokiu būdu, kuris atgrasintų ir būtų proporcingas patirtai žalai. Šioje direktyvos nuostatoje perkeltas ETT sprendime *Von Colson*¹⁵⁹ suformuluotas „veiksmingumo principas“, reiškiantis, kad 6 straipsnyje įtvirtintos priemonės turi būti tokios, kad ne tik pažeidimo aukos gautų tinkamą kompensaciją, bet ir kad sankcijos grėsmė darbdaviams, pažeidusiems vienodo požiūrio principą, būtų pakankama ir atgrasanti.¹⁶⁰ Siekiant įtvirtinti „veiksmingumo principą“ sankcijų taikymo srityje, į Direktyvą 2002/73/EB, buvo įtrauktas 8d straipsnis, nustatantis, kad sankcijos, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

Kitas 6 straipsnio 2 dalies aspektas yra susijęs su viršutinės žalos atlyginimo ribos nustatymu. Joje, buvo nustatyta, kad kompensacijos ar atlyginimo negalima apriboti iš anksto nustatytą aukščiausią ribą, išskyrus atvejus, kai darbdavys gali įrodyti, kad vienintelė žala, kurią patyrė pareiškėjas dėl diskriminacijos, yra atsisakymas išnagrinėti jo prašymą priimti į darbą. Draudimas nustatyti viršutinę žalos atlyginimo ribą buvo įtvirtintas dar ETT sprendime *Marshall II*, nustatant, kad viršutinės žalos atlyginimo ribos nustatymas teisės aktuose yra nesuderinamas su Lyčių lygybės direktyvos 6 straipsniu ir, kad, jei kaip sankciją valstybė yra pasirinkusi žalos atlyginimą, tai patirta žala turi būti atlyginama visiškai¹⁶¹.

Kitas svarbus su darbuotojų apsauga susijęs Direktyvos 2002/73/EB aspektas yra valstybių narių pareiga savo teisės aktuose numatyti priemones, kad, darbuotojai, būtų apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio neigiamo elgesio dėl skundo, pateikto įmonėje, arba dėl kokios nors teisinės procedūros, skirtos vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti. Lyčių lygybės direktyvoje ši nuostata apsiribojo pareiga įtvirtinti draudimą darbuotoją atleisti iš darbo dėl pradėtos teisinės procedūros, susijusios su vienodo požiūrio principo pažeidimu. Pareigos apsaugoti darbuotojus ir „nuo kitokio darbdavio neigiamo elgesio“ įtraukimas į šią nuostatą darbuotojams suteikia realesnę apsaugą nuo neigiamo poveikio, pradėjus teisinę vienodo požiūrio principo pažeidimo procedūrą.

Įrodinėjimo pareigos perkėlimas. Siekiant užtikrinti, kad valstybių narių taikomos priemonės vienodo požiūrio principui įgyvendinti būtų veiksmingesnės ir suteiktų galimybę

¹⁵⁹ 1984 m. balandžio 10 d. ETT Sprendimas *S. von Colson and E. Kamann v Land Nordrhein-Westfalen* (14/83, Rink. p. 1891);

¹⁶⁰ *Ibidem*, 18 punktas;

¹⁶¹ 1993 m. rugpjūčio 2 d. ETT Sprendimas *M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (C-271/91, Rink. p. I-4367), 25 punktas;

visiems asmenims, kurie mano, kad jų atžvilgiu buvo pažeistas vienodo požiūrio principas, apginti savo teises teisminiame procese, buvo priimta Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose¹⁶². Šios direktyvos veikimo sritis apima ne tik Lyčių lygybės direktyvos taikymo sritį, bet ir Lygaus darbo užmokesčio direktyvos bei direktyvos 92/85/EEB dėl nėščių ir neseniai pagimdžiusių darbuotojų apsaugos¹⁶³ taikymo sritis.

Minėta direktyva įtvirtina svarbią nuostatą, numatančią pareigą valstybėms narėms įtvirtinti priemones, kurios yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, kreipiasi dėl vienodo požiūrio principo pažeidimo, ir nurodo teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos, atsakovas būtų įpareigotas įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Ši nuostata trumpiau vadinama „įrodinėjimo pareigos perkėlimu“ ir yra pagrįsta tuo, kad darbuotojams dažniausiai yra itin sunku įrodyti diskriminavimo dėl lyties faktą ir diskriminuojančių priemonių egzistavimą, kas vienodo požiūrio principo bylas daro neefektyviomis.¹⁶⁴

Direktyva dėl įrodinėjimo pareigos buvo nagrinėta keliuose pastarųjų metų ETT sprendimuose. 2005 m. sprendime *Nikoloudi* ETT nustatė, kad Direktyvos dėl įrodinėjimo pareigos nuostatos nėra tiesiogiai valstybių narių teisėje veikiančios EB teisės normos, tačiau nacionaliniai teismai turi remtis jos nuostatomis interpretuodami nacionalinę teisę.¹⁶⁵ 2001 m. ETT sprendime *Brunhofer* buvo nustatyta, kad tokioje situacijoje, kai skirtingo darbo užmokesčio moteriai ir vyrui už tokio pat pobūdžio darbą mokėjimas buvo akivaizdus, būtent darbdavys turi įrodyti, kad nebuvo pažeistos vienodo darbo užmokesčio garantijos.¹⁶⁶

Direktyvoje 2006/54/EB nuostatoms dėl įrodinėjimo pareigos perkėlimo yra skirtas III dalies 2 skirsnis, į kurį yra perkeltos visos pagrindinės Direktyvos dėl įrodinėjimo pareigos nuostatos. Nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. planuojama direktyvą 97/80/EB panaikinti.

¹⁶² OL 1997, L 14, p. 6;

¹⁶³ OL 1992, L 348, p. 1;

¹⁶⁴ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 276;

¹⁶⁵ 2005 m. kovo 10 d. ETT Sprendimas *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikoinonion Ellados AE* (C-196/02, Rink. p. I-1789), 71-73 punktai;

¹⁶⁶ 2001 m. liepos 26 d. ETT Sprendimas *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* (C-381/99, Rink. p. I-4961), 51-62 punktai;

4. Lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų įgyvendinimas Lietuvoje

4.1. Lygaus darbo užmokesčio principo įgyvendinimas Lietuvoje

Lygaus darbo užmokesčio principas Lietuvoje yra svarbus ir keliantis susirūpinimą, kadangi, kaip rodo statistiniai duomenys, atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio Lietuvoje yra didelis ir kinta labai nežymiai. Bendras moterų vidutinis privataus ir valstybinio sektoriaus darbo užmokestis yra apie 20 procentų mažesnis nei analogiškas vyrų vidutinis darbo užmokestis. Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis 2001 m. moterų vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje sudarė 81,4 procento vyrų darbo užmokesčio, o valstybiniame sektoriuje tik 76, 8 procento vyrų darbo užmokesčio.¹⁶⁷ 2005 metų duomenimis privačiame sektoriuje moterų vidutinis darbo užmokestis sudarė apytiksliai 82, 2 procento vidutinio vyrų darbo užmokesčio, o valstybiniame sektoriuje – apytiksliai 78 procentus vidutinio vyrų darbo užmokesčio.¹⁶⁸

Lygaus darbo užmokesčio principo reglamentavimas. Pagrindiniai Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys lyčių lygybės principą vienodo darbo užmokesčio srityje yra Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, priimtas 1998 m. gruodžio 1 d. (toliau - MVLGI), bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, priimtas 2002 m. birželio 4 d. (toliau – LR darbo kodeksas). MVLGI 5 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe apima ir pareigą už tokį pat ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį. Šeštame šio įstatymo straipsnyje numatyta, kad mažiau (ar daugiau) palankių apmokėjimo už tokį pat ar vienodos vertės darbą sąlygų dėl asmens lyties taikymas yra laikomas moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiančiais darbdavio veiksmais ir suteikia teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą dėl pažeistų teisių gynimo.

LR darbo kodekso 2 straipsnyje yra nustatyta, jog darbo santykiams, susijusiems su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba, yra taikomas darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties principas. Kadangi darbo užmokestis yra viena iš Darbo kodekso reglamentuojamų sričių, jam taip pat taikomas ir darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties principas.

¹⁶⁷ *Moterys ir vyrai Lietuvoje 2001*. Vilnius: Lietuvos Statistikos Departamentas, 2002. P. 60;

¹⁶⁸ *Lietuvos Respublikos Statistikos Departamento Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio pagal ekonomikos sektorius lentelė*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-12-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1304>>;

LR darbo kodekse lygaus darbo užmokesčio principas atskirai yra įtvirtintas 186 straipsnio 3 dalyje, nustatant, jog vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, kas visiškai atitinka EB steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą lygaus darbo užmokesčio principą.

Lygaus darbo užmokesčio nepriklausomai nuo asmens lyties pažeidimas, kai asmuo dėl to netenka tam tikros su darbo santykiais susijusios išmokos, šiam asmeniui suteikia teisę LR darbo kodekso 36 straipsnio pagrindu kreiptis į darbo ginčą nagrinėjantį organą, ir reikalauti panaikinti ar pakeisti diskriminuojančią teisės ar sutarties nuostatą, įpareigoti atlikti pareigą natūra, išieškoti patirtą turtinę žalą.¹⁶⁹

„Užmokesčio“ ir „vienodo užmokesčio“ sąvoka. Kaip jau minėta, LR darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. LR darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalyje, įtvirtinant lygaus apmokėjimo principą, yra nustatyta, kad vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Norint, kad lygaus darbo užmokesčio principas būtų suprantamas pagal ETT suformuotą praktiką, „darbo užmokesčio“ sąvoką reikėtų traktuoti kaip „užmokesčio“ sąvoką pagal EB Sutarties jam suteiktą prasmę.

Kaip jau aptarta šiame darbe, pagal EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalį „užmokesčio“ sąvoka yra žymiai platesnė už LR darbo kodekse įtvirtintos sąvokos „darbo užmokestis“ apimamus mokėjimus ir, skirtingai nei „darbo užmokestis“, apima bet kokią darbuotojo už jo atliekamą darbą iš darbdavio gaunamą ekonominę naudą.

Šis sąvokų neatitikimas gali būti paaiškinamas tuo, kad, nors lygaus darbo užmokesčio principas Lietuvoje ir yra įtvirtintas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, pagrindinės su šiuo principu susijusios sąvokos yra formuluojamos LR darbo kodekse, kuris yra skirtas reguliuoti darbo ir su jais susijusius santykius, o ne specialiai lyčių lygybės aspektus. Dėl šios priežasties LR darbo kodekso sąvokos yra įtvirtintos pagal vieningą šio kodekso sistemą, atsižvelgiant į lyčių lygybės principą, o ne atvirkščiai.

„Darbo užmokesčio“ sąvoka yra sukonkretinta LR darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalyje nustatant, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Palyginus šią sąvoką su EB sutarties 141 straipsnio 2 dalyje nustatyta „užmokesčio“ sąvoka („užmokestis“ – tai įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis

¹⁶⁹ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 255;

arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kuri darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą¹⁷⁰), galima daryti dvi išvadas. Pirma, LR darbo kodekse įtvirtinta „darbo užmokesčio“ sąvoka siaurąja prasme savo apimtimi iš esmės atitinka EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą „užmokesčio“ sąvoką, kadangi apima tuos pačius užmokesčio elementus: darbo užmokestį bei papildomus atlygius, gaunamus iš darbdavio. Papildomais „atlygiais“ („uždarbiais“) laikytini tokio pobūdžio išmokas kaip premijos, priedai, kiti skatinamojo pobūdžio mokėjimai.

Antra, plačiąja prasme sąvokos nėra lygiavertės, kadangi „darbo užmokesčio“ sąvoka apima tik tiesiogiai darbdavio išmokamus mokėjimus, o EB Sutarties 141 straipsnis įtvirtinta, jog „užmokestis“ apima ir netiesiogiai darbuotojo iš darbdavio gaunamą atlygį. Kaip aptarta ankstesnėje šio darbo dalyje, „netiesiogiai iš darbdavio gaunamas atlygis“ gali būti darbdavio įnašai į privačius pensijų fondus, tam tikros su darbu susijusios lengvatos (pvz. kelionės lengvatos) ar kita su darbu susijusi gaunama nauda.

Taigi, galima daryti išvadą, kad „užmokesčio“ sąvoka LR darbo kodekse yra suprantama siauriau nei EB sutartyje ir ETT praktikoje, neapimant netiesioginio pobūdžio atlygio. Tai vertintina kaip EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalies normos ir LR darbo kodekso prieštaravimas. Kita vertus, kadangi EB Sutarties 141 straipsnio nuostatos yra tiesioginio horizontaliojo veikimo, juo galima remtis pateikiant ieškinius nacionaliniame teisme. Manytina, kad iškilus lygaus darbo užmokesčio pažeidimui, susijusiam su netiesioginiu atlygiu pagal EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalį, Lietuvos Respublikos teismas turėtų plečiamai aiškinti LR darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalį, į „darbo užmokesčio“ sąvoką įtraukiant ir netiesioginius mokėjimus. Vis dėlto tokių išaiškinimų Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nėra pateikęs.

Trečiasis šių sąvokų lyginimo aspektas yra susijęs su LR darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalies nuostata, nustatančia, kad darbo užmokestis yra mokamas pinigais. Ši nuostata iš esmės patvirtina aptartą LR darbo kodekso 186 straipsnyje įtvirtintą „darbo užmokesčio“ sampratą neatitikimą pagal apimtį „užmokesčio“ sąvokai pagal ES teisę, kadangi EB Sutarties 141 straipsnyje yra įtvirtinta, kad užmokestis galimas tiek grynaisiais, tiek ir natūra, o ETT yra išaiškinęs, kad „užmokestis“ gali būti suvokiamas ir kaip nepiniginio pobūdžio atlygis. Tai, kad „darbo užmokestis yra mokamas pinigais“, patvirtina, jog pagal tiesioginę LR darbo kodekso 186 straipsnio nuostatą aiškinimą lygaus darbo

¹⁷⁰ 2002 m. gruodžio 24 d. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2;

užmokesčio moterims ir vyrams principas netaikomas nepiniginiams „užmokesčio“ elementams, pavyzdžiui lengvatoms.

LR darbo kodeksas, skirtingai nei EB Sutarties 141 straipsnis, neaptaria „vienodo užmokesčio nediskriminuojant dėl lyties“ sąvokos. Kaip jau minėta, „vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties“ pagal Sutarties 141 straipsnio 2 dalį suprantamas taip, kad užmokestis už tą patį vienetinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą ir valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas. Šios sąvokos aiškinimui gali būti pasitelkta MVLGI 5 straipsnyje įtvirtinta bendra darbdavio pareiga moterims ir vyrams sudaryti vienodas darbo sąlygas, „vienodą užmokestį“ vertinant kaip vieną iš darbo sąlygų.

Užmokesčio sąvokos EB teisės prasme perkėlimas į nacionalinę teisę yra būtinas, kadangi „darbo užmokesčio“ sąvoka pagal LR darbo kodeksą yra ne tik siauresnė pagal apimtį, bet ir nepritaikyta moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo įgyvendinimui. Siūlytini šios problemos sprendimo būdai yra: pirma, į LR darbo kodeksą įtraukti atskirą skyrių dėl lyčių lygybės, kuriame būtų įtvirtintos EB teisę atitinkančios „užmokesčio“ ir „vienodo užmokesčio“ sąvokos, antra, šias sąvokas įtraukti į MVLGI bendrąsias nuostatas. Šie veiksmai būtini ir įgyvendinant Direktyvą 2006/54/EB, kurioje yra įtvirtinta „užmokesčio“ sąvoka ir kurios įgyvendinimo terminas sueis 2008 m. rugpjūčio 15 dieną.

„Vienodo darbo“ ir „vienodos vertės darbo“ sąvokos. LR MVLGI bei LR darbo kodekse įtvirtintas lygaus darbo užmokesčio principas, nustatantis, kad vyrams ir moterims už vienodą ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, visiškai atitinka EB Sutarties 141 straipsnio 1 dalies ir Direktyvos 75/117/EEB nuostatas.

Pažymėtina, kad pirminės MVLGI redakcijos reglamentavimas neatitiko EB Sutarties ir Direktyvos 75/117/EEB nuostatų, kadangi jame buvo numatytas lygaus darbo užmokesčio principas tik už „tokį pat darbą“ (vienodą darbą), į šią sąvoką neįtraukiant „vienodos vertės“ kriterijaus. Tačiau šie neatitikimai buvo panaikinti priimant MVLGI 2005 liepos 5 dienos redakciją, siekiant MVLGI suderinti su Europos Sąjungos teisės aktais.

Paminėtina, kad nei MVLGI, nei LR darbo kodekse „vienodo darbo“ ir „vienodos vertės“ darbo sąvokos neįtvirtintos. Tai galima paaiškinti tuo, kad šios sąvokos yra labai subjektyvios ir dažniausiai teismų aiškinamos kiekvienu konkrečiu atveju pagal konkrečią situaciją. Tai atsispindi ir Europos Sąjungos teisėje, kadangi sąvokos „vienodas darbas“ ir „vienodos vertės“ darbas neįtvirtintos nei pirminėje, nei antrinėje teisėje. Jos yra gausiai nagrinėtos ETT praktikoje, tačiau konkrečių sąvokų ETT taip pat nėra suformulavęs.

Kitas svarbus su aptariamomis sąvokomis susijęs aspektas yra reikalavimų dėl darbų klasifikacijos sistemų įtvirtinimas LR Darbo kodekse. Kaip jau minėta, darbo užmokestį padarius priklausomą nuo to, kokiai darbų klasifikavimo sistemos grandžiai yra priskiriamas darbuotojas, yra sudaroma galimybė atsirasti diskriminacijai, nes asmenų darbo užmokestis priklauso ne nuo dirbamo darbo vertės, o nuo priskyrimo tam tikrai klasifikacijos grupei. LR Darbo kodekso 188 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, 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. Ši norma yra analogiška Direktyvos 75/117/EEB 1 straipsnio 2 dalies normai ir visiškai atitinka ETT suformuluotus reikalavimus darbų klasifikavimo sistemoms.

4.2. Vienodo požiūrio principo įgyvendinimas Lietuvoje

Vienodo požiūrio principo užimtumo srityje įgyvendinimas ir reglamentavimo tobulinimas Lietuvoje reikalauja dėmesio ir atitinkamų veiksmų, kadangi teisės aktuose įtvirtintos garantijos ne visada veikia praktiškai, o statistiniai duomenys rodo, kad moterys vis dar sudaro didesniąją bedarbių dalį, jų užimtumo lygis yra mažesnis. Statistiniais duomenimis 2005 metais moterų užimtumo lygis buvo 59,4 procento, o vyrų – 66 procentai.¹⁷¹ Tai rodo, kad vienodo požiūrio principas ne visada taikomas įsidarbinimo srityje.

Vienodo požiūrio principas užimtumo srityje yra viena pagrindinių MVLGĮ reglamentuojamų sričių, įtvirtintas kaip darbdavio pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų galimybes darbe. Beje, pati „vienodo požiūrio principo“ sąvoka įstatyme nevartojama. Ji pakeičiama „lygių galimybių“ ir „lygių teisių“ definicijomis.

Įsidarbinimas vienodo požiūrio principo kontekste. MVLGĮ 5 straipsnio 1 punkte nustatyta, kad darbdavys, įgyvendindamas lygias vyrų ir moterų teises, turi pareigą priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus, priėmimo sąlygas ir atitinkamai, darbdavio veiksmai pagal MVLGĮ 6 straipsnio 1 punktą, laikomi pažeidžiančiais šias teises, jei darbdavys taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo sąlygas. Sulyginus šias sąvokas, pastebėtina, kad darbdavio veiksmai laikomi pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias galimybes tik tuo atveju, jei jis netaiko vienodų priėmimo į darbą sąlygų, o nevienodų

¹⁷¹ Lietuvos Respublikos Statistikos Departamento Darbo jėgos aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygio lentelė. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1302>>;

atrankos kriterijų taikymas pagal pažodinį MVLGĮ 6 straipsnio 1 punkto aiškinimą, nelaikomas pažeidimu.¹⁷²

Šios nuostatos ydingumą patvirtina ir MVLGĮ 9 straipsnis, nustatantis, kad tik dėl trečiame įstatymo skyriuje numatytų diskriminuojančių veiksmų asmuo gali kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių. Dėl tokio reglamentavimo susidaro situacija, kad asmuo, kurio atžvilgiu nebuvo taikomi vienodi atrankos kriterijai, neturi teisės kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių ir apskritai nelaikoma, kad jo atžvilgiu buvo pažeistos MVLGĮ nuostatos. Siekiant ištaisyti minėtą situaciją, turėtų būti išplėstos MVLGĮ 6 straipsnio 1 punkto ribos vienodų atrankos kriterijų priimant į darbą atžvilgiu.

Taip pat priėmimo į darbą sąlygas vienodo požiūrio principo kontekste reglamentuoja LR darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas, kuris nustato draudimą atsisakyti priimti į darbą dėl įvairių motyvų, įskaitant asmens lytį. LR darbo kodekso 96 straipsnio 2 ir 3 dalys nustato, kad atsisakymas priimti į darbą asmenį dėl jo lyties gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme, o teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą buvo neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Taigi šiuo metu susidaro situacija, kad, kai asmeniui dėl jo lyties nėra taikomos vienodos priėmimo į darbą sąlygos, jis turi teisę savo teises ginti pagal MVLGĮ nuostatas, o kai asmenį atsisakoma priimti į darbą dėl jo lyties, jis turi teisę kreiptis į teismą. Šioje situacijoje yra neaišku, kaip įgyvendintinos asmens teisės, kai dėl jo lyties yra taikomos nevienodos priėmimo į darbą sąlygos ir dėl to jis nėra priimamas į darbą, nes savo teises ginti jis įgyja galimybę tiek kreipdamasis į teismą, tiek ir į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Manytina, kad tokioje situacijoje tai priklauso nuo paties asmens pasirinkimo.

Profesinis mokymas ir darbo sąlygos. Profesinio mokymo plačiąja prasme srityje MVLGĮ išskirtina keletas nuostatų. Penktame įstatymo straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga sudaryti vienodas galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, o 4 straipsnyje įtvirtinta švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes priimant į profesinio mokymo įstaigas ir kvalifikacijos kėlimo kursus. MVLGĮ vardinamos su profesiniu mokymu susijusios

¹⁷² DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 267;

kategorijos pilnai atitinka į Direktyvą 2002/73/EB perkeltas ETT išlėstas profesinio mokymo kategorijas.

MVLGI 5 straipsnio 2 punkte nustatyta darbdavio pareiga moterims ir vyrams sudaryti vienodas sąlygas darbe ir atitinkamai 6 straipsnio 2 ir 3 punktuose nustatyta, kad darbdavys pažeidžia lygias moterų ir vyrų galimybes, jei organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas palyginus su kitos lyties darbuotojais ar skiria darbuotojui drausminę nuobaudą, keičia darbo sąlygas. Toks darbdavio padarytas MVLGI pažeidimas suteikia asmeniui teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, siekiant ginti savo pažeistas teises. Pažymėtina, kad LR darbo kodeksas nenustato specialių nuostatų dėl vienodo požiūrio principo darbo sąlygų atžvilgiu pažeidimo. Vis dėlto tai neužkerta kelio asmeniui kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią instituciją, remiantis LR darbo kodekso 1 dalies 4 punkte įtvirtintu bendru darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties principu.¹⁷³

Taigi manytina, kad dabartinis reglamentavimas dėl vienodo požiūrio principo darbo sąlygų atžvilgiu yra pakankamas, kad suteiktų pagrindą asmenims ginti jų pažeistas teises dėl vienodo požiūrio principo darbo sąlygų atžvilgiu ir tinkamai įgyvendinantis Direktyvos 2002/73/EB nuostatas.

Darbo sutarties nutraukimas. EB vienodo požiūrio principo kontekste atleidimo iš darbo sąlygos priskiriamos prie darbo sąlygų, tačiau kadangi Lietuvoje darbo santykių pasibaigimui yra skirtos atskiros teisės normos, jų atitikimas Direktyvos 2002/73/EB nuostatomis nagrinėtinas atskirai.

MVLGI nėra tiesioginio draudimo atleisti asmenį lyties pagrindu, tačiau jo 6 straipsnio 2 punkte lygias moterų ir vyrų galimybes pažeidžiančiais veiksmais laikytinas darbo sutarties su asmeniu nutraukimas dėl jo lyties, todėl tokie darbdavio veiksmai asmenims suteikia teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Plačiau draudimas nutraukti darbo sutartį dėl lyties yra reglamentuojamas LR darbo kodekse, kurio 129 straipsnio 3 dalies 4 punkte įtvirtinta bendroji norma, nustatanti, kad lytis negali būti teisėtu darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Šios nuostatos pažeidimas darbuotojui suteikia galimybę kreiptis į teismą LR darbo kodekso 297 straipsnio pagrindu.

EB vienodo požiūrio principo kontekste itin svarbios ir LR darbo kodekso 132 straipsnio nuostatos. LR darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta

¹⁷³ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 271;

medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus atvejus dėl specialiosios teisės dirbti tą darbą atėmimo ir bausmės paskyrimo. Antrosios šio straipsnio dalies pagrindu darbdaviui uždraudžiama nutraukti darbo sutartį su darbuotoju (nepriklausomai nuo lyties), auginančiu vaiką iki trejų metų amžiaus, jei nėra darbuotojo kaltės.

Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies nuostata gali būti suprantama kaip praktiškai absoliutus draudimas atleisti iš darbo nėščią darbuotoją, nepaisant jos darbo sutarties formos (įskaitant laikinąsias bei terminuotąsias darbo sutartis). 2005 m. vasario 9 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (LAT) patvirtino¹⁷⁴, kad 132 straipsnio 1 dalis draudžia darbdaviui atleisti darbuotoją, dirbančią pagal laikinąją darbo sutartį, nuo tos dienos, kai jis gauna medicininę pažymą apie jos nėštumą¹⁷⁵.

Aptarta LR darbo kodekso norma ir LAT išaiškinimas vertintini kaip tinkamai įgyvendinantys Direktyvos 2002/73/EB nuostatas ir ETT praktiką, kadangi darbo sutarties su nėščia darbuotoja nutraukimą ETT vertina kaip tiesioginę diskriminaciją dėl lyties, o Direktyvos 2002/7/EB nuostatos nedaro skirtumo tarp pagal terminuotas ir nuolatines darbo sutartis dirbančių nėščių darbuotojų atleidimo iš darbo. Naujausioje ETT praktikoje (pavyzdžiui, sprendime *Tele Danmark*¹⁷⁶) ETT patvirtino, kad analogiška apsauga nuo atleidimo iš darbo dėl nėštumo turi būti taikoma tiek pagal terminuotas, tiek ir pagal nuolatinio pobūdžio darbo sutartis dirbančioms darbuotojoms.

Kitas aptartinas aspektas yra darbo sutarties nutraukimas su asmenimis, įgijusiais teisę į senatvės pensiją. Direktyva 79/7/EEB dėl socialinės apsaugos¹⁷⁷ numato išimtį iš vienodo požiūrio principo, leidžiančią valstybėms narėms moterims ir vyrams taikyti skirtingus pensinius amžius. Kaip jau aptarta šiame darbe, ETT praktika formuojama ta linkme, kad teisės gauti senatvės pensiją įgijimas nereiškia darbdavio teisės dėl to atleisti darbuotoją, kai valstybėje moterims ir vyrams taikomi skirtingi pensiniai amžiai. Be to, minėtą išimtį pažeidžia bei sukelia netiesioginę diskriminaciją ir kitų pasekmių dėl skirtingo pensinio amžiaus atsiradimas, pavyzdžiui specialių lengvatų ar garantijų taikymas.

¹⁷⁴ 2005 m. vasario 9 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005;

¹⁷⁵ *General Report on Developments in EU Gender Equality Law*. European Commission. Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: 2005. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-10]. Prieiga per internetą:

<http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2005/groupexpertleg_general_report_04_05_en.pdf>. P. 13;

¹⁷⁶ 2001 m. spalio 4 d. ETT Sprendimas *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (C-109/00, Rink. p. I-6993);

¹⁷⁷ OL 1979, L 6, p. 24;

Nagrinėjant Lietuvos teisės normas dėl skirtingo pensinio amžiaus, išskirtina keletas aspektų. Pirma, LR valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo (2007 m. sausio 18 d. redakcija)¹⁷⁸ 21 straipsnyje moterims ir vyrams yra įtvirtintas skirtingas teisės į senatvės pensiją įgijimo amžius. Kaip jau minėta, skirtingo senatvės pensijos amžiaus nustatymas pats savaime neprieštarauja EB vienodo požiūrio principui. Antra, pagal LR darbo kodekso nuostatas su teisės į senatvės pensijos amžių įgijimu atsiranda teisė į tam tikras garantijas. Pavyzdžiui, 135 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyta, kad pirmenybę būti paliktais dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, turi asmenys, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai. Kadangi Lietuvoje teisė į senatvės pensiją anksčiau įgyja moterys, akivaizdu, kad vyrai šiuo pagrindu yra netiesiogiai diskriminuojami. Tokių LR darbo kodekso nuostatų egzistavimas prieštarauja Direktyvos 2002/73/EB bei MVLGĮ nuostatomis dėl diskriminuojančių priemonių draudimo. Tokia situacija gali būti pakeista dviem būdais: suvienodinant teisės į senatvės pensiją įgijimo amžių, arba nustatant vienodą amžių moterims ir vyrams, nuo kurio jie įgytų LR darbo kodekso užtikrinamas garantijas.¹⁷⁹

Išlygos iš vienodo požiūrio principo. Direktyvoje 2002/73/EB išskiriamos trys išlygų iš vienodo požiūrio principo taikymo rūšys: profesinės veiklos rūšys, kuriose dėl savo savybių gali dirbti tik vienos lyties darbuotojai, speciali moterų apsauga dėl nėštumo ir motinystės ir pozityviųjų veiksmų taikymas.

MVLGĮ 2 straipsnio 4 dalies 5 punkte nustatyta, kad tiesiogine diskriminacija nelaikoma tam tikras darbas, kurį gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo. Iš esmės ši nuostata atitinka Direktyvos 2002/73/EB nuostatą dėl analogiškos išimties, tačiau yra nedetalizuota nei MVLGĮ, nei kituose LR teisės aktuose. Pagal Direktyvos 2002/73/EB 2 straipsnio 6 dalyje įtvirtintą ETT suformuluotą nuostatą ši išimtis yra pateisinama tik „jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų sąlygų tokia savybė yra tikras ir lemiamas profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas“.

Šios MVLGĮ įtvirtintos išimties detalizavimui siūlytina priimti atskirą teisės aktą, kuriame būtų sukonkretinti kriterijai, pagal kuriuos darbai galėtų būti priskirti prie išimtinių tik vienos lyties asmenims galimų dirbti darbų sąrašo. Taip pat turėtų būti konkrečiai nustatytas ir pats tokių darbų sąrašas.

Kita Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtinta išimtis yra susijusi su specialia moterų apsauga dėl nėštumo ir motinystės. MVLGĮ 2 straipsnio 4 dalyje yra numatyta keletas su tuo

¹⁷⁸ Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153;

¹⁷⁹ DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 271;

susijusių išimčių: speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu, moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą. Pastarosios išimties įtvirtinimui yra priimta keletas teisės aktų (pavyzdžiui, LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl darbų, draudžiamų dirbti nėščioms, pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims, ir nerekomenduotinų darbų moterims, norinčioms išsaugoti motinystės funkciją, taip pat joms kenksmingų ir pavojingų darbo aplinkos veiksnių sąrašų ir jų taikymo tvarkos“¹⁸⁰) ir žymesnių problemų, susijusių su šios išimties praktiniu įgyvendinimu, nekyla.

Trečioji Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtinta vienodo požiūrio principo išimtis yra pozityviosios diskriminacijos priemonių taikymas. MVLGĮ ši išimtis įtvirtinta 2 straipsnio 4 dalies 6 punkte, pozityviuosius veiksmus įvardijant kaip „įstatymų nustatytas specialiąsias laikinasias priemones“, taikomas siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos. LR Konstitucinis Teismas yra išreiškęs požiūrį, kad pozityviosios diskriminacijos priemonės neturėtų būti laikomos privilegijų teikimu.¹⁸¹ Ši išimtis nei MVLGĮ, nei kituose teisės aktuose plačiau nereglamentuojama. Lietuvos teisės aktai nenumato galimybės imtis specialių, tik vyrams ar tik moterims numatytų priemonių (pavyzdžiui lengvatų, tam tikros lyties asmenų įdarbinimo kvotų), kurios pagerintų jų užimtumo galimybes.¹⁸² Tai rodo, kad nuostata dėl pozityviųjų veiksmų yra įtvirtinta tik kaip galimybė, tačiau realiai nėra įgyvendinama, kadangi jokie įstatymai jokių konkrečių priemonių nenumato.

4.3. Diskriminacija vienodo požiūrio ir lygaus darbo užmokesčio principų kontekste

Kaip jau aptarta šiame darbe ETT tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas pirmiausia išnagrinėjo su lygaus darbo užmokesčio principu susijusiose bylose, o vėliau jos buvo panaudotos vienodo požiūrio principo pažeidimo bylose, todėl šios sąvokos abiems principams yra vienodos ir jų įgyvendinimą Lietuvoje tikslinga aptarti kartu. MVLGĮ 2 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad diskriminacija apima tiesioginę, netiesioginę diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą, nurodymą tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.

¹⁸⁰ Valstybės žinios, 1997, Nr. 7-156;

¹⁸¹ 1995 m. sausio 24 d. LR Konstitucinio Teismo išvada dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199);

¹⁸² VIDRINSKAITĖ S. *Ar teisė turi pripažinti lyčių skirtumus?* [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-19]. Prieiga per internetą: < http://www.moterys.lt/index.php?show_content_id=502 >;

Lyginant pastarąją sąvoką su Direktyvoje 2002/73/EB ir Direktyvoje 2006/54/EB pateiktą diskriminaciją sudarančių veiksmų sąrašu, ji yra siauresnė ta prasme, kad neapima mažiau palankaus požiūrio į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Direktyvą 92/85/EEB taikymo. Nors esant vienodo požiūrio principo pažeidimo apraiškoms, kiek tai yra susiję su nėštumo ir motinystės atostogomis, yra galimybė pritaikyti tiesioginės diskriminacijos sąvoką, manytina, kad vis dėlto būtų tikslinga į MVLGĮ įtraukti nuostatas dėl vienodo požiūrio principo, kiek tai yra susiję su nėštumu ir motinystės atostogomis. Mažiau palankaus požiūrio į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų priskyrimas prie diskriminuojančių veiksmų, moterims, patyrusioms pastarąją elgesį, suteiktų konkretų ir aiškų pagrindą kreiptis į atitinkamas institucijas dėl jų pažeistų teisių gynimo.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme įtvirtintos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos yra pritaikytos bet kuriai sričiai, kurioje gali atsirasti diskriminacija dėl lyties, tai yra jos taikytinos tiek lygaus darbo užmokesčio, tiek ir vienodo požiūrio principo kontekste.

Tiesioginė diskriminacija MVLGĮ apibrėžiama kaip pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Pritaikius šią sąvoką nagrinėjamu aspektu, tiesioginę diskriminaciją, kylančią lygaus darbo užmokesčio srityje, galima apibrėžti kaip pasyvų ar aktyvų elgesį su asmeniu, kai dėl jo lyties jam mokamas mažesnis atlyginimas, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų mokamas kitam asmeniui. Nagrinėjant MVLGĮ įtvirtintą tiesioginės diskriminacijos sąvoką vienodo požiūrio principo kontekste, darytina išvada, kad ji visiškai atitinka ETT praktikoje suformuluotą ir Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtintą tiesioginės diskriminacijos sąvoką.

MVLGĮ 2 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta netiesioginės diskriminacijos sąvoka apibrėžta kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant, vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje prastesnėje padėtyje negu kitos lyties asmenys. Šis netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas neatitinka direktyvose 2002/73/EB ir 2006/54/EB įtvirtintos netiesioginės diskriminacijos sąvokos ta apimtimi, kad nenustato kriterijų dėl išimčių iš netiesioginės diskriminacijos atvejų. ETT praktikoje yra išvesta taisyklė, nustatanti, kad netiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama, kai nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Dėl minėtos išimties neįtraukimo į netiesioginės diskriminacijos sąvoką galimos kelios prielaidos. Pirma, tai galima vertinti teigiamai, kadangi „teisėto tikslo“, „tinkamų ir būtinų priemonių“ sąvokos yra nepakankamai konkrečios, kad būtų įtvirtintos kaip įstatyminės nuostatos, o tokių nekonkrečių sąvokų įtvirtinimas sudarytų piktnaudžiavimo galimybes. Antra, ETT praktikoje negausu atvejų, kai valstybėms narėms pavyko įrodyti, kad išimties iš netiesioginės diskriminacijos buvo pateisinamos, remiantis „teisėto tikslu“, todėl šios išimties neįtraukimas į netiesioginės diskriminacijos sąvoką yra pakankamai tikslingas.

Pažymėtina, kad MVLGI įtvirtintos priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo sąvokos visiškai atitinka Direktyvoje 2002/73/EB įtvirtintas atitinkamas sąvokas.

4.4. Teisinės gynybos priemonės dėl lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų pažeidimo

Teisių gynimo pagal MVLGI nuostatas problemos. 2005 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo 33 skundus, o 2006 metais – 32 skundus dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo. 2006 metais dėl pažeistų teisių dažniau skundėsi moterys nei vyrai. Moterys dažniausiai skundėsi dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje bei valstybės tarnyboje: buvo skundžiamasi dėl to, kad, pavyzdžiui, moterims nebuvo sudarytos lygios galimybės su vyrais įsidarbinti, daryti karjerą, kelti kvalifikaciją, gauti darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą, kurį dirba vyrai ¹⁸³

MVLGI 9 straipsnyje nustatyta, kad asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi MVLGI trečiame skyriuje nurodyti diskriminuojantys veiksmai, arba tapęs seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo objektu, turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių. Taigi, pagal MVLGI nuostatas pažeistos asmens teisės gali būti ginamos tik remiantis baigtiniu, šio įstatymo trečiame skyriuje numatytų pagrindų sąrašu. Šiame darbe nagrinėjamu atveju asmuo, patyręs moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus, kiek tai susiję su darbo santykiais, gali kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių tik MVLGI 6 straipsnyje numatytais pagrindais.

Pastaroji nuostata vertintina neigiamai, nes toks baigtinis pagrindų, dėl kurių galima kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, sąrašas negali atspindėti visų galimų lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų aspektų. Galima situacija, kai asmenys tiesiog neturi pagrindo kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių dėl netipinės situacijos, kuri nepatenka į minėtame straipsnyje išvardintų pagrindų sąrašą (pavyzdžiui, jau aptarta

¹⁸³ *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2006 m. ataskaita*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202006m..doc>>. P.29;

situacija, kad nevienodų atrankos kriterijų taikymas dėl lyties nepatenka į šį sąrašą). Šios problemos sprendimui siūlytina MVLGI 6 straipsnyje įtvirtintą pagrindų sąrašą suformuoti kaip nebaigtinį, kuris leistų laisviau interpretuoti kreipimosi į Lygių galimybių kontrolierių pagrindus.

Kita su MVLGI taikymu susijusi problema yra tai, kad jame nėra įtvirtinta galimybė, kad asmens Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos skundo tyrimo procese turėtų teisę dalyvauti suinteresuotos institucijos (pavyzdžiui, asociacijos). Valstybių narių pareiga užtikrinti tokią galimybę yra įtvirtinta Direktyvos 2006/54/EB 17 straipsnio 2 dalyje, nustatant, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus turi teisėtą interesą, nukentėjusiojo vardu arba jį remdami, gavę jo sutikimą, gali dalyvauti visose administracinėse procedūrose. Šią nuostatą, įgyvendinant Direktyvą 2006/54/EB, į MVLGI reikia perkelti iki 2008 m. rugpjūčio 18 d.

Trečia aptartina problema yra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priimamų sprendimų galia ir veiksmingumas. MVLGI 24 straipsnyje įtvirtinti galimi Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai rodo, kad dėl lygaus darbo užmokesčio ar vienodo požiūrio principų pažeidimo lygių galimybių kontrolierius realiai gali imtis tokių veiksmų: perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai; kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą; nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas; įspėti dėl padaryto pažeidimo. 2006 m. 12 procentų Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų buvo įspėjimas dėl padaryto pažeidimo, 2 procentai sprendimų buvo administracinės baudos skyrimas ir 25 procentai – siūlymas nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą. Administracinės baudos 2006 m. skirtos už tarnybos pareigūnų reikalavimų nevykdymą bei už diskriminacinio darbo skelbimo paskelbtą pakartotinai¹⁸⁴. Pažymėtina, kad pagal LR ATPK 41⁶ straipsnio 1 dalies nuostatas MVLGI pažeidimas užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo vieno šimto iki dviejų tūkstančių litų.

Kaip matyti iš nurodytų faktų, didžioji dalis Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų yra skirti taikiam konflikto sureguliuavimui, baudos skiriamos itin retais atvejais, o ir pats baudos dydis nėra toks, kad turėtų efektyvų poveikį, siekiant lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų pažeidimų prevencijos. Tai nesuderinama su ETT požiūriu, kad

¹⁸⁴ *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2006 m. ataskaita*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202006m..doc>>. P.20;

valstybės narės pasirinktos sankcijos už vienodo požiūrio principo pažeidimus turi būti efektyvios, t.y. turi turėti „atgrasantį poveikį“¹⁸⁵.

Teisių gynimo kreipiantis į teismą problemos. Šiame darbe jau aptarta, kad LR darbo kodeksas numato galimybę kreiptis į teismą, kai asmuo dėl lygaus darbo užmokesčio principo pažeidimo netenka tam tikros išmokos, bei dėl atsisakymo priimti į darbą ar darbo sutarties nutraukimo lyties pagrindu. Dėl darbo sąlygų ir kitų lygiateisiškumo principo pažeidimo aspektų asmuo turi teisę kreiptis į teismą remdamasis LR darbo kodekso 2 straipsnyje nurodyto darbo teisės subjektų lygybės principo pažeidimo pagrindu. MVLGI 24¹ straipsnio pagrindu sudaroma galimybė kreiptis į teismą dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo LR civilinio kodekso nustatyta tvarka.

Vis dėlto Lietuvos teismų praktikoje dar nebuvo panašaus pobūdžio bylų. Tai rodo, kad, nors teisės normos ir numato pačią kreipimosi į teismą dėl įvairių moterų ir vyrų lygiateisiškumo aspektų pažeidimų galimybę, egzistuoja tam tikros problemos, dėl kurių šiomis galimybėmis nesinaudojama.

Pirma, išskiriama MVLGI normų aiškumo stoka. MVLGI apibrėžia, kad moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimai, įtvirtinti šio įstatymo III skyriuje, suteikia galimybę kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių. Pastebėtina, kad analogiškai pažeidimai suteikia galimybę asmenims savo teises ginti ir teismine tvarka. Siūlytina, MVLGI praplėsti konkrečiai nurodant, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nėra privaloma ikiteisminė institucija, todėl asmuo turi alternatyvą savo teises ginti ir teismine tvarka.

Antra, galima situacija, kad daugelis asmenų nesikreipia į teismą dėl vienodo požiūrio ir lygaus darbo užmokesčio principų pažeidimų dėl sudėtingo diskriminacijos egzistavimo fakto įrodomumo. Manytina, kad dauguma suinteresuotų asmenų nežino, jog diskriminacijos dėl lyties bylose taikomas įrodinėjimo pareigos perkėlimas. 2004 m. liepos 13 d. pakeitimu į MVLGI įtrauktas 2¹ straipsnis, nustatantis, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus, pareiškimus ir ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas. Šios problemos sprendimo tikslais siūlytina visuomenei teikti daugiau informacijos apie pažeistų teisių gynbos būdus, aiškinant įrodinėjimo pareigos perkėlimo diskriminavimo dėl lyties bylose teikiamas galimybes.

¹⁸⁵ 1984 m. balandžio 10 d. ETT Sprendimas *S. von Colson and E. Kamann v Land Nordrhein-Westfalen* (14/83, Rink. p. 1891), 18 punktas;

Išvados

1. Naujausios direktyvos lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų srityje (Direktyva 2002/73/EB ir Direktyva 2006/54/EB) išplečia šių principų reglamentavimą, formalizuojant ETT šioje srityje suformuotą praktiką. ETT praktikos įtvirtinimas EB direktyvose įpareigoja valstybes nares savo teisės sistemose įgyvendinti šias naujoves, kas tiek teoriškai, tiek ir praktiškai įtakoja efektyvesnį lyčių lygybės principo įgyvendinimą Europos Sąjungoje.
2. Kita Europos Sąjungos teisės tendencija lyčių lygybės srityje yra šios srities direktyvų kodifikavimas. Tai atspindi direktyvos 2006/54/EB priėmimas. Ši direktyva apjungia Lygaus darbo užmokesčio bei Lyčių lygybės direktyvų taikymo sritis. Ji reikšminga tuo, kad nelieta ryškaus skirtumo tarp lygaus darbo užmokesčio principo ir vienodo požiūrio principo užimtumo srityje, kadangi darbo užmokestis įtvirtinamas kaip viena iš darbo sąlygų. Tai įtakoja ženklų lyčių lygybės principo reglamentavimo supaprastinimą.
3. LR darbo kodekse „užmokesčio“ sąvoka yra suprantama siauriau nei EB steigimo sutartyje ir ETT praktikoje, neapimant netiesioginio pobūdžio atlygio ir nepiniginio pobūdžio mokėjimų. Siūlytina „užmokesčio“ sąvoką perkelti į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą (MVLGI) ar LR darbo kodeksą, nes tai reikalinga ne tik dėl jos turinio išplėtimo, bet ir siekiant tinkamai įgyvendinti Direktyvą 2006/54/EB.
4. Įsidarbinimą vienodo požiūrio principo srityje ETT interpretuoja labai plačiai. To negalima pasakyti apie Lietuvos teisės aktuose įtvirtintą reglamentavimą. Nevienodų atrankos kriterijų dėl lyties taikymas įsidarbinant neįeina į MVLGI įtvirtintą pažeidimų, dėl kurių galima paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriui, sąrašą.
5. ETT praktikoje pastebima tendencija, kad vienodo požiūrio principas darbo sąlygų ir atleidimo iš darbo srityje yra aiškinamas palankiau darbuotojo nei darbdavio atžvilgiu. Itin griežta ETT pozicija yra susijusi su draudimu diskriminuoti moteris dėl nėštumo ir motinystės bei skirtingų sąlygų taikymu moterims ir vyrams dėl skirtingo senatvės pensijos amžiaus. Lietuvos teisės aktuose įtvirtintas beveik absoliutus draudimas atleisti iš darbo nėščias moteris, vertintinas kaip itin pažangus. LR darbo kodekse įtvirtintos garantijos, siejamos su senatvės pensijos amžiumi, sudaro pagrindą netiesioginei vyrų diskriminacijai.
6. Pozityviosios diskriminacijos priemonių taikymo srityje Europos Sąjungos reglamentavimas ir ETT praktika linksta ta linkme, kad pozityviosios diskriminacijos priemonių taikymo tikslu tampa *de facto* lyčių lygybė. Lietuvos MVLGI yra įtvirtinta

galimybė taikyti pozityviuosius veiksmus, tačiau realiai ja nėra naudojama nei teoriškai, nei praktiškai.

7. MVLGI nustato baigtinį pagrindų, kurie sudaro šio įstatymo pažeidimą ir suteikia teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, sąrašą. Tokia nuostata ne visais atvejais užtikrina Europos Sąjungos teisėje įtvirtintą pareigą valstybėms narėms savo nacionalinėje teisėje garantuoti teisę kreiptis į kompetentingas lyčių lygybės institucijas. Šios problemos sprendimui siūlytina MVLGI 6 straipsnyje įtvirtintą pagrindų sąrašą suformuoti kaip nebaigtinį, kuris leistų laisviau interpretuoti kreipimosi į Lygių galimybių kontrolierių pagrindus.

8. Lygių galimybių kontrolieriaus veikloje dėl padarytų lyčių lygybės principo pažeidimų pastebimas siekis sutaikyti pažeidėją su asmeniu, kurio atžvilgiu padarytas pažeidimas, o ne tikslas pritaikyti tam tikras sankcijas. Retas sankcijų už padarytus pažeidimus pritaikymas ir pačių sankcijų dydis, neatlieka efektyvios lyčių lygybės pažeidimų prevencijos. Tai nesuderinama su ETT požiūriu, kad valstybės narės pasirinktos sankcijos už vienodo požiūrio principo pažeidimus turi būti veiksmingos, t.y. turi turėti „atgrasantį poveikį“.

9. Teismų praktikos LR lyčių lygybės srityje nebuvimas rodo teisės normų lyčių lygybės srityje aiškumo stoką, aiškaus atskyrimo, koku atveju galima kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, o koku - į teismą, trūkumą, ir tokių neteisinių priežasčių, kaip informacijos apie įrodinėjimo pareigos perkėlimą trūkumas, neužtikrinimas skundą padavusio asmens apsaugos nuo atleidimo iš darbo ir kitų neigiamų pasekmių, egzistavimą.

Literatūros sąrašas

I. Teisės aktai:

1. Tarptautės teisės aktai:

1. 1950 m. gruodžio 10 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987;
2. 1979 m. gruodžio 28 d. Jungtinių Tautų konvencija „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“. Valstybės žinios, 1996-03-08, Nr.21-549.

2. Europos Sąjungos teisės aktai

1. 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.hri.org/docs/Rome57/Rome57.txt>>;
2. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos Direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, derinimo (OL 1975, L 45, p. 19);
3. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL 1976, L 39, p. 40);
4. 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos Direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL 1979, L 6, p. 24);
5. 1986 m. liepos 24 d. Tarybos Direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose (OL 1986, L 225, p. 40);
6. 1986 m. gruodžio 11 d. Tarybos Direktyva 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos neštumo ir motinystės metu (OL 1986, L 359, p. 56);
7. 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, nustatymo (OL 1992, L348, p. 1);
8. 1997 m. lapkričio 10 d. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus (OL 1997, C 340, p. 308);
9. 1997 m. gruodžio 17 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose (OL 1997, L 14, p. 6);
10. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL 2000, L 303, p. 16);

11. 2000 m. gruodžio 18 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. (OL 2000, L 364, p. 1);
12. 2002 m. gruodžio 24 d. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2;
13. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL 2002, L 269, p. 15);
14. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL 2006, L 204, p. 23).

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
2. 1994 m. liepos 18 d. Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas (Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153);
3. 1995 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išvada dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199);
4. 1998 m. gegužės 4 d. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100);
5. 2000 m. rugsėjo 26 d. Baudžiamasis kodeksas, patvirtintas baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymu (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741);
6. 2002 m. birželio 4 d. Darbo kodeksas, patvirtintas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
7. 2005 m. rugsėjo 26 d. Vyriausybės nutarimas dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos patvirtinimo (Valstybės žinios, 2005, Nr. 116-4202);
8. 1984 m. gruodžio 13 d. Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1).

II. Specialioji literatūra:

1. Atviros visuomenės institutas. *Stojimo į ES proceso stebėsena: Moterų ir vyrų lygios galimybės*. Vilnius: Garnelis, 2002;
2. BARNARD C. *EC employment law*. Oxford/ New York: Oxford University Press, 2000;
3. CAIRNS W. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1999;

4. CICHOWSKI R. A. *The Institutionalisation of Sex Equality for Europe: Women Activists and the European Court*. University of California, Berkeley: 2000. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-18]. Prieiga per internetą: <<http://socrates.berkeley.edu/~iir/culture/papers/Cichowski.pdf>>;
5. CRAIG P., DE BURGA G. *EU LAW. Text, Cases, and Materials*. Oxford/ New York: Oxford University Press, 2003;
6. COSTELO C., DAVIES G. *The Case Law of the Court of Justice In the Field of Sex Equality since 2000*. Kluwer Law International: 2006. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.kluwerlawonline.com>>;
7. DAVULIS T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
8. ELLIS E. *EU ANTI – DISCRIMINATION LAW*. Oxford/: Oxford University Press, 2005;
9. Europos teisės departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva*. Vilnius: Justitia, 2002;
10. FOSTER N. G. *Questions & Answers. 2005-2006 EC Law*. Oxford/ New York: Oxford University Press, 2005;
11. JANKAUSKAITĖ M., MACKEVIČIŪTĖ I. *Lyčių dialogui atvira visuomenė*. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2005;
12. JOČIENĖ D., ČILINSKAS K. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje*. Vilnius: Jungtinių Tautų vystymo programa, 2004;
13. JOČIENĖ D. *Diskriminacijos draudimo principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje*. Teisė Nr. 46, 2003;
14. RAMOS MARTIN N. E. *Positive Action Measures in European Union Equality Law*. University of Amsterdam: 2005. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-03]. Prieiga per internetą: <www.equalisnotenough.org/followup/papers/NuriaRamosMartin.pdf>;
15. Lietuvos Respublikos Statistikos Departamento Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio pagal ekonomikos sektorius lentelė. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-12-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1304>>;
16. Lietuvos Respublikos Statistikos Departamento Darbo jėgos aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygio lentelė. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1302>>;
17. *Moterys ir vyrai Lietuvoje 2001*. Vilnius: Lietuvos Statistikos Departamentas, 2002;
18. TATHAM A. *Europos Sąjungos teisė (vertimas iš anglų kalbos)*. Vilnius: Eugrimas, 1999.
19. TOBLER CH. *Remedies and Sanctions in EC non – discrimination law*. The European Commission, Office for Official Publications of the European Communities: 2005.

[Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-19]. Prieiga per internetą: <http://www.migpolgroup.com/multiattachments/3068/DocumentName/Remedies_Sanc tions_en.pdf>;

20. VIDRINSKAITĖ S. *Ar teisė turi pripažinti lyčių skirtumus?* [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-19]. Prieiga per internetą: <http://www.moterys.lt/index.php?show_content_id=502>;

III. Travaux préparatoires

1. *Bulletin - Legal issues in Equality - 3/2006*. European Commission. Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-11]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2006/bulletin06_3_en.pdf>;

2. *General Report on Developments in EU Gender Equality Law*. European Commission. Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: 2005. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-10]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2005/groupexpertleg_general_report_04_05_en.pdf>;

3. *Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui ir Regionų Komitetui - Moterų ir vyrų lygybės gairės 2006–2010* [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-12-14]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:LT:NOT>>;

4. *Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų Komitetui ir Regionų komitetui dėl vyrų ir moterų lygybės 2007*. Europos Bendrijų komisija. Briuselis: 2007 m. vasario 7 d. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0049:LT:HTML>>;

5. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2005 m. ataskaita*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202005m..doc>>;

6. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2006 m. ataskaita*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202006m..doc>>;

7. *Report on equal pay for work of equal value by European Parliament's Committee on Women's Rights and Equal Opportunities* [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-12-15]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/information_en.html#pay>;

IV. Praktinė medžiaga:

1. 1971 m. gegužės 25 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Belgian State* (80/70, Rink. p. 455);
2. 1976 m. balandžio 8 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Sabena* (43/75, Rink. p. 455);
3. 1978 m. birželio 15 d. ETT Sprendimas *G. Defrenne v Sabena* (149/77 Rink. p. 1365);
4. 1980 m. kovo 27 d. ETT Sprendimas *Macarthy's Ltd v Wendy Smith* (129/79, Rink. p. 1275);
5. 1982 m. kovo 11 d. ETT Sprendimas *S. J. Worringham and M. Humphreys v Lloyds Bank Ltd* (69/80, Rink. p. 767);
6. 1981 m. kovo 31 d. ETT Sprendimas *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd* (96/80, Rink. p. 911);
7. 1982 m. vasario 9 d. ETT Sprendimas *Eileen Garland v British Rail Engineering Limited* (12/81, Rink. p. 359);
8. 1982 m. vasario 16 d. ETT Sprendimas *A. Burton v British Railways* (19/81, Rink. p. 554);
9. 1984 m. rugsėjo 18 d. ETT Sprendimas *Liefting v Directie van het academisch Ziekenhuis bij Universiteit van Amsterdam* (23/83, Rink. p. 3225);
10. 1984 m. balandžio 10 d. ETT Sprendimas *S. von Colson and E. Kamann v Land Nordrhein-Westfalen* (14/83, Rink. p. 1891);
11. 1986 m. vasario 26 d. ETT Sprendimas *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (152/84, Rink. p. 723);
12. 1986 m. vasario 26 d. ETT Sprendimas *Joan Roberts v Tate & Lyle Industries Limited* (151/84, Rink. p. 703);
13. 1986 m. gegužės 13 d. ETT Sprendimas *Bilka – Kaufhaus GmbH v K. Weber Von Hartz* (170/84, Rink. p. 1607);
14. 1986 m. gegužės 15 d. ETT Sprendimas *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (222/84, Rink. p. 1651);
15. 1986 m. liepos 1 d. ETT Sprendimas *Gisela Rummel v Dato – Druck GmbH* (237/85, Rink. p. 2101);
16. 1988 m. vasario 4 d. ETT Sprendimas *Mary Murphy v An Bord Telecom Eireann* (157/86, Rink. p. 673);
17. 1989 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas *Handels- OG Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (on behalf of Danfoss)* (109/88, Rink. p. 3199);
18. 1990 m. birželio 27 d. ETT Sprendimas *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* (C-33/89, Rink. p. I-2591);
19. 1990 m. lapkričio 8 d. ETT Sprendimas *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong* (C-177/88, Rink. p. I-3841);

20. 1990 m. lapkričio 8 d. ETT Sprendimas *Handels- OG Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforenin* (C-179/88, Rink. p. I-3979);
21. 1992 m. birželio 4 d. ETT Sprendimas *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Botel* (C-360/90, Rink. p. I-3589);
22. 1992 m. liepos 16 d. ETT Sprendimas *Sonia Jackson et Patricia Cresswell v Chief Adjudication Officer* (C-63/91, C-64/91, Rink. p. 4737);
23. 1993 m. rugpjūčio 2 d. ETT Sprendimas *M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (C-271/91, Rink. p. I-4367);
24. 1993 m. lapkričio 30 d. ETT Sprendimas *Petra Kirsammer-Hack v. Nurhan Sidal* (C-189/91, Rink. p. I-6185);
25. 1994 m. gegužės 5 d. ETT Sprendimas *Gabriele Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf* (C-421/92, Rink. p. I-1657);
26. 1995 m. spalio 17 d. ETT Sprendimas *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*. (C-450/93, Rink. p. I-3051);
27. 1997 m. kovo 13 d. ETT Sprendimas *Commission of the European Communities v French Republic* (C-197/96, Rink. p. I-1489);
28. 1997 m. lapkričio 11 d. ETT Sprendimas *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* (C-409/97, Rink. p. I-6363);
29. 1998 m. rugsėjo 22 d. ETT Sprendimas *Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd* (C-185/97, Rink. p. I-5199);
30. 1999 m. spalio 26 d. ETT Sprendimas *A. M. Sirdal v Army Board and Secretary of State for Defence* (C-273/97, Rink. p. I-7403);
31. 2000 m. sausio 11 d. ETT Sprendimas *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland* (C-285/98, Rink. p. I-69);
32. 2000 m. vasario 3 d. ETT Sprendimas *Silke-Karin Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern*, (C-207/98, Rink. p. I-549);
33. 2000 m. liepos 13 d. ETT Sprendimas *M. Defreyn v Sabena SA* (C-166/99, Rink. p. I-6155);
34. 2000 m. balandžio 6 d. ETT Sprendimas *Birgitte Jørgensen v Foreningen af Speciallæger* (C-226/98, Rink. p. I-02447);
35. 2000 m. liepos 6 d. ETT Sprendimas *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* (C-407/98, Rink. p. I-5539);
36. 2000 m. gruodžio 7 d. ETT Sprendimas *J Schnorbus v Land Hessen* (C-79/99, Rink.p. I-10997);

37. 2001 m. liepos 26 d. ETT Sprendimas *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* (C-381/99, Rink. p. I-4961);
38. 2001 m. spalio 4 d. ETT Sprendimas *Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios* (C-438/99, Rink. p. I-6915);
39. 2001 m. spalio 4 d. ETT Sprendimas *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (C-109/00, Rink. p. I-6993);
40. 2001 m. lapkričio 29 d. ETT Sprendimas *Joseph Griesmar v Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie* (C-366/99, Rink. p. I-9383);
41. 2002 m. rugsėjo 17 d. ETT Sprendimas *Lawrence v Regent Office Care Ltd.* (C-320/00, Rink. p. I-7325);
42. 2003 m. kovo 20 d. ETT Sprendimas *Helga Kutz-Bauer v Freie und Hansestadt Hamburg* (C-187/00, Rink. p. I-2741);
43. 2004 m. sausio 13 d. ETT Sprendimas *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services* (C-256/01, Rink. p. 873);
44. 2004 m. gegužės 27 d. ETT Sprendimas *Edeltraud Elsner-Lakeberg v Land Nordrhein-Westfalen* (C-285/02, Rink. p. I-5861);
45. 2004 m. spalio 30 d. ETT Sprendimas *S. Briheche v Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice* (C-319/03, Rink. p. I-8807);
46. 2004 m. lapkričio 18 d. ETT Sprendimas *Land Brandenburg v Ursula Sass* (C-284/02, Rink. p. I-11143);
47. 2005 m. vasario 1 d. ETT Sprendimas *Europos Bendrijų Komisija prieš Austrijos Respubliką* (C-203/03, Rink. p. 935);
48. 2005 m. kovo 10 d. ETT Sprendimas *Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikoinonion Ellados AE* (C-196/02, Rink. p. I-1789);
49. 2005 m. liepos 21 d. ETT Sprendimas *Paolo Vergani v Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona* (C-207/04, Rink. p. I-74530);
50. 2006 m. vasario 16 d. ETT Sprendimas *Carmen Sarkatzis Herrero v Instituto Madrileño de la Salud (Imasalud)* (C-294/04, Rink. p. I-1513);
51. 2006 m. spalio 3 d. ETT Sprendimas *B. F. Cadman v Health & Safety Executive* (C-17/05, Rink. P. 1).

Santrauka

Lyčių lygybės lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų srityje nagrinėjimas Europos Sąjungos ir Lietuvos mastu svarbus tiek teoriniu, tiek ir praktiniu atžvilgiu. Pastaruoju metu šioje srityje pastebima Europos Sąjungos antrinės teisės aktų atnaujinimo tendencija. 2005 m. spalio 5 d. suėjo Direktyvos 2002/73/EB iš dalies keičiančios Lyčių lygybės direktyvą įgyvendinimo terminas. 2006 m. liepos 5 d. priimta direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), kodifikuojanti ir atnaujinanti Lygaus darbo užmokesčio ir Lyčių lygybės direktyvas.

Šiame darbe Europos Sąjungos lyčių lygybės principas nagrinėjamas lygaus darbo užmokesčio principo ir vienodo požiūrio principo (kiek jis yra susijęs su darbo santykiais) kontekste. Lygaus darbo užmokesčio principas reiškia, kad valstybės narės privalo užtikrinti, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Vienodo požiūrio principas darbo santykių srityje – tai moterų ir vyrų lygybės principas su darbu ir profesine veikla susijusiose srityse, įskaitant įsidarbinimą, paaugstinimą pareigose, profesinį mokymą, darbo sąlygas, prie kurių priskiriamos ir atleidimo iš darbo sąlygos.

Šiame darbe analizuojamas esamas Europos Sąjungos lyčių lygybės principo reglamentavimas lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų srityje; aptariami Europos Teisingumo Teismo praktikos, susijusios su minėtais principais, aspektai; tiriama, kaip Europos Sąjungos teisės nuostatos bei ETT įtvirtintos taisyklės yra įgyvendintos bei veikia nacionalinėje Lietuvos Respublikos teisėje; analizuojama, ar esamas Lietuvos reglamentavimas yra tinkamas efektyviam lygaus darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principų įgyvendinimui

Summary

Gender Equality under EC Law: the Principles of Equal Payment and Equal Treatment and their Implementation in the Republic of Lithuania

Analyzing of gender equality under the law of European Community and Lithuania is important both from theoretical and practical point of view. The recent tendency of European Union gender equality principle is renewal of the secondary legislation. On 5 July, 2006 was issued the directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), which renews and codifies Equal pay and Equal treatment directives.

The principle of gender equality of the European Community is analyzed in the sphere of equal pay and equal treatment (as much as it is related with the matters of employment) in this work. The principle of equal pay means that each member state is obliged to ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value would be applied. The equal treatment principle in the sphere of employment is equal treatment for men and women as regards access to employment, including promotion, vocational training, and working conditions, including dismissal.

This work analyze the regulation of equal payment and equal treatment principles in the European Community, also the practice of European Court of Justice related with the various aspects of these principles. Besides, the implementation and effect of European Community gender equality law in the law system of the Republic of Lithuania is analyzed. Moreover, it is studied weather the recent regulation of gender equality in Lithuania is sufficient for the effective implementation of the equal payment and equal treatment principles.