

VILNIAUS UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Jurgitos Lenkšaitės  
4 kurso neakivaizdinio skyriaus (4 m.)  
darbo teisės studijų šakos studentės

Magistro darbas

**ASMENS IR PILIEČIO TEISIŲ BEI LAISVIŲ APSAUGA,  
SUDARANT DARBO SUTARTĮ**

Vadovas: Doc. T. Davulis  
Recenzentas: Lekt. N. Kasiliauskas

Vilnius, 2011

## TURINYS

Įvadas.....	3
1. Darbo sutartis kaip juridinis teisės į darbą pagrindas.....	5
1.1. Teisė pasirinkti darbą.....	7
1.2. Teisė nustatyti darbo sutarties turinį .....	8
2. Lygiateisiškumo principo taikymas, sudarant darbo sutartį .....	14
2.1. Asmens apsauga nuo diskriminacijos dėl lyties.....	25
2.2. Asmens apsauga nuo diskriminacijos dėl negalios.....	30
2.3. Asmens apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus.....	35
2.4. Asmens apsauga nuo diskriminacijos dėl rasės ir etninės kilmės .....	40
2.5. Asmens apsauga nuo diskriminacijos dėl pilietybės.....	43
3. Asmens duomenų apsauga, sudarant darbo sutartį .....	48
Išvados.....	53
Literatūra.....	55
Santrauka.....	62
Summary.....	63

## IVADAS

Darbas, sudarantis didžiąją dalį žmogaus gyvenimo, jau nuo pat žmonių bendruomenių atsiradimo tapo viena pagrindinių ir svarbiausių žmogaus gyvenimo, jo asmenybės formavimosi bei vystymosi sričių, kurio dėka žmogui suteikiama galimybė gauti nuolatinį pragyvenimo šaltinį, socialines garantijas, aprūpinti šeimą ir, be abejonės, darbas suteikia psichologinį stabilumą, pasitenkinimo gyvenimu jausmą. Bet kuris darbas, dirbamas nepažeidžiant įstatymų, kitų norminių teisės aktų nuostatų, nepriklausomai nuo jo rūšies, formos ar išraiškos, yra naudingas, ir visuomenėje turi būti gerbiamas kiekvienas asmuo, jį dirbantis.

Kad asmuo jaustųsi užtikrintas savo padėtimi, socialiniu statusu visuomenėje, jam turi būti sudarytos palankios ir pozityvios sąlygos įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą.

Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai, teisės normos, reglamentuojančios darbo teisių įgyvendinimą ir gynimą, įtvirtina ir darbo teisės subjektų lygybės, laisvės pasirinkti darbą principus, pareigą veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nustato draudimą piktnaudžiauti savo teise.

Šiame darbe aptariamos individualios asmens, siekiančio įsidarbinti, teisės. Darbo tikslas – nagrinėjant teisinę literatūrą, teismų praktiką bei norminę medžiagą, atskleisti darbo sutarties juridinę reikšmę jos sudarymo stadijoje ir svarbą asmens (darbuotojo) profesinėje, darbinėje veikloje, įvardinti tokias svarbiausias asmens teises kaip lygiateisiškumas bei jo apsaugą, sudarant darbo sutartį, taip pat asmens duomenų apsaugos užtikrinimą ikisutartiniuose darbuotojo ir darbdavio santykiuose.

Darbo uždaviniai:

- pirmoje dalyje siekiama atskleisti etapo iki darbo sutarties pasirašymo pagrindinius aspektus: teisė pasirinkti darbą, teisė nustatyti darbo sutarties turinį;

- antoje dalyje siekiama atskleisti, kaip ikisutartiniuose darbuotojo ir darbdavio santykiuose yra taikomas vienas svarbiausių konstitucinių lygiateisiškumo principų, ar yra šio principo taikymo ribos, kokios principo įgyvendinimo problemos iškyla, sudarant darbo sutartį;

- trečioje dalyje siekiama išsiaiškinti, kaip asmens privatumas, jo orumas, asmeninės informacijos apsauga užtikrinama, asmeniui pateikiant duomenis apie save ieškant darbo, sudarant darbo sutartį.

Darbo originalumas ir aktualumas – per pastaruosius keleta metų Vilniaus universiteto Teisės fakultete nebuvo rašytas magistro darbas analogiška tema, tačiau

atskiri klausimai tokie, kaip darbo sutarties sudarymo etapas, taip pat ir lygiateisiškumo principo reikšmė darbo santykiuose ir pan., buvo tyrinėti ir analizuoti. Darbo aktualumą galima pagrįsti tuo, kad, nepriklausomai nuo laiko, darbas asmens gyvenime visada užims ypatingą vietą, todėl užtikrinti asmens teisių apsaugą įsidarbinant, sudarant darbo sutartį, yra ir bus viena svarbiausių užduočių ir tikslų. Tai, koks bus darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų, kas joje bus užfiksuota, gali įtakoti viso asmens gyvenimo profesinę veiklą. Didėjanti laisvė ir teisė reikšti savo įsitikinimus, mintis, požiūrį, tik sustiprins lygiateisiškumo principo užtikrinimo reikšmę.

Svarbiausi darbe naudoti šaltiniai – Lietuvos Respublikos teisės aktai, Europos Sąjungos bei tarptautinės sutartys, Lietuvos autorių darbo teisės mokslinė literatūra, Europos Teisingumo Teismo, Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika ir jos išaiškinimai.

## 1. DARBO SUTARTIS KAIP JURIDINIS TEISĖS Į DARBĄ ĮGYVENDINIMO PAGRINDAS

Darbas, kaip tam tikru metu atliekama reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla, fizinių, intelektinių gebėjimų panaudojimas, užtikrinamas darbo sutartimi, nuo kurios sudarymo jos šalys įgyja darbdavio ir darbuotojo statusą. Darbo sutarties, kaip darbuotojo ir darbdavio darbo santykių regulatoriaus, tikslu reikėtų laikyti darbo sutarties šalių teisių ir pareigų, darbuotojų saugumo darbo santykiuose užtikrinimą, nepažeidžiant įstatymų, kitų norminių teisės aktų nustatytos tvarkos.

Darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai, t.y. per darbo sutarties turinį derybų būdu turėtų būti siekiama bent minimalios darbo santykių pusiausvyros tarp darbuotojo ir darbdavio. Tačiau tokia pusiausvyra gali būti tik sąlyginė, nes, kuriant darbo santykius, šalių poreikiai nesutampa: darbuotojas nori dirbti, kad gautų darbo užmokestį, galintį užtikrinti bent minimalų pragyvenimą, darbdaviui svarbi darbuotojo darbo jėga, kaip verslo kūrimo įrankis. Čia svarbi valstybės pareiga sudaryti atitinkamas teises, socialines, organizacines prielaidas teisei į tinkamomis sąlygomis užtikrintą darbą įgyvendinti, norint garantuoti ne tik darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir eilę dirbančio žmogaus teisių, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir atitinkamai kitos darbo santykių šalies priklausomybės.<sup>1</sup> Valstybės pareiga pasireiškia šių subjektų tarpusavio bendradarbiavimo užtikrinimu bei darbuotojo, kaip darbo santykiuose ekonominiu, socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teisių apsauga, garantijomis, kurios iš darbdavio pareikalauja tam tikrų išlaidų, tačiau yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes.

Darbo kodekso<sup>2</sup> 93 straipsnyje darbo sutartis apibrėžta kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo sutartis – tai ne tik rašytinis darbo teisinius santykius užfiksuojantis dokumentas, tačiau pirmiausia tai *susitarimas*, kurio dėka per jo turinį patenkinami

---

<sup>1</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugėjo 24 d. nutarimas.

<sup>2</sup>Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

ne tik teisėti darbo lūkesčiai, bet ir apskritai asmens ir piliečio konstitucinė teisė į darbą ir saviraišką jame. Lietuvos Respublikos Konstitucija kaip pamatinis fundamentalias žmogaus teises įtvirtinantis dokumentas dirbantį žmogų traktuoja humanistiniu požiūriu. Žmogus suprantamas ne kaip abstrakti socialinė, ekonominė ar profesinė kategorija, gamybinių santykių dalyvis, bet kaip laisva asmenybė, kurios žmogiškasis orumas saugotinas.<sup>3</sup>

Prieš sudarant darbo sutartį tarp šalių susiklosto tam tikri derybinio pobūdžio ikisutartiniai santykiai, kai šalys bando susitarti dėl būsimos darbo sutarties sąlygų. Būtent šiuose santykiuose ir pasireiškia šalių galimybių nelygumas, kuris yra įvardijamas kaip „derėjimosi galios nelygybė“.<sup>4</sup>

Pagal Darbo kodekso 93 straipsnyje įtvirtintą darbo sutarties sąvoką, darbo sutartis yra savanoriškas susitarimas, išreikštas laisva valia, siekiant kiekvienai šaliai norimo rezultato. Tokiuose susitarimuose kaip darbo sutartis galima išvelgti panašumą su vienu pagrindinių civilinės teisės visuotinai pripažintu sutarties laisvės principu, kuris reiškia laisvanorišką, neprievartinį sutarties sudarymą ar nesudarymą, leidžia laisva valia nustatyti sutarties sąlygas, turinį bei formą, išskyrus kai tam tikras sutarties sąlygas ar jos turinį nustato imperatyvios įstatymo normos arba tam tikrų sąlygų reikalauja gera moralė, viešoji tvarka ar teisės principai.<sup>5</sup>

Tačiau sutarties laisvės principas nėra absoliutus ir darbo teisėje yra ribojamas Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad sutarties šalys negali nustatyti tokių sutarties sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Visais atvejais darbo sutartis turėtų būti sudaryta, neprieštaraujant imperatyvioms įstatymo normoms, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo, teisingumo ir kitiems teisės principams, nes darbo sutarties esmė bei reikšmė – per šalių bendrą susitarimą, vadovaujantis įstatymu, o taip pat bendraisiais teisės principais, siekti kiekvienai šaliai svarbiausių, aktualiausių tikslų, kurių jos tikisi iš darbo santykių.

Toliau šioje darbo dalyje bus aptartos asmens teisės iki darbo sutarties pasirašymo, t.y. momento, kada darbo sutartis laikoma juridškai sudaryta:

- teisė į darbo pasirinkimą;
- teisė nustatyti darbo sutarties turinį.

---

<sup>3</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas.

<sup>4</sup>Dambrauskienė G., ir kiti. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė. 2007, p. 76.

<sup>5</sup>Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I). Vilnius: Justitia, 2003, p. 194.

## 1.1. Teisė pasirinkti darbą

Į darbo pasirinkimo teisę reikėtų žiūrėti plačiau ir aiškinti kaip apimančią darbo paieškas, teisę pasirinkti norimą darbą, teisę į nepriverstinį, savanorišką darbą, teisę į teisėtą darbą. Laisvės pasirinkti darbą principas įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnyje kaip vienas iš fundamentalių principų, sudarančių žmogaus teisių bei laisvių piramidę: „Žmogaus teisė į laisvą darbo pasirinkimą, teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, socialines garantijas nedarbo metu“. Plačią konstitucinę žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą doktriną yra suformulavęs Konstitucinis Teismas, pagal kurią minėta Konstitucijos nuostata, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą yra „bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija“<sup>6</sup> ir kuri kiekvienam laiduoja galimybę laisvai rinktis darbą. Tai viena iš būtinųjų sąlygų asmens, piliečio asmenybės gyvybiniais poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užsitikrinti.

Laisvo darbo pasirinkimo teisė įtvirtinta ir įvairiuose tarptautiniuose teisės dokumentuose. Europos socialinės chartijos 1 straipsnyje nustatyta<sup>7</sup>, kad siekiant užtikrinti veiksmingą teisės į darbą įgyvendinimą, vienu iš pagrindinių tikslų ir pareigų turi būti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimas, veiksmingas darbuotojo teisės gynimas savo pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimui. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 6 straipsnis numato<sup>8</sup>, kad valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti jis laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti. Minėtuose teisės aktuose įtvirtintos principinės nuostatos dėl žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą neprasilenkia ir su Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punkto norma kaip viena iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų. Siekiant kuo didesnės minėto principo reikšmės ir teisinės galios, tiek teisės teorijoje, tiek ir taikant teisėkūroje bei darbo praktikoje, jis turi būti neatsiejamas ir glaudžiai susijęs bei aiškinamas kartu su kitais DK 2 straipsnyje numatytais kertiniais darbo teisinių santykių principais: valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą, darbo teisės subjektų lygybė ir diskriminacijos draudimas, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas, teisingas apmokėjimas už darbą, visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas, darbo santykių stabilumas, darbo įstatymų

---

<sup>6</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas.

<sup>7</sup>Europos socialinė chartija *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704

<sup>8</sup>Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes – visa tai yra teisėti ir pagrįsti asmens lūkesčiai, kuriuos, jis tikisi, patenkins darbas bei jo aplinka. Tai principai, kurie turi būti įsakmiai taikomi reglamentuojant darbo santykius, juos aiškinant. Subjektai, priimdami darbo teisinius santykius reglamentuojančius norminius teisės aktus, turi atsižvelgti ir užtikrinti, kad priimti norminiai teisės aktai, ne tik neprieštarautų minėtiems principams, bet ir atitiktų jų prasmę ir tikslus.

Kiekvienas asmuo, norėdamas patenkinti savo asmeninius, šeimyninius poreikius, užsitikrinti pragyvenimo šaltinį, realizuoti savo profesinius sugebėjimus bei žinias, gali savo noru ieškoti darbo. Niekas negali asmens priversti dirbti, o taip pat darbas negali būti privalomojo pobūdžio. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo<sup>9</sup> skelbia, kad darbas negali būti naudojamas kaip bausmė, diskriminacijos priemonė, kaip politinės prievartos ar auklėjimo priemonė už tam tikras priešingas nusistovėjusiai ideologinei tvarkai pažiūras.

Darbo paiešką jis turi teisę atlikti pats savarankiškai arba pasinaudoti įdarbinimo paslaugomis. Pagal DK 87 straipsnį įdarbinimo, kaip sistemos teisių, ekonominių, socialinių, organizacinių priemonių, paslaugas gali teikti valstybė, savivaldybė arba Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, valstybėje narėje įsteigtas juridinis asmuo ar kita organizacija, ar jų filialai, įsteigti Lietuvos Respublikoje ar kitoje valstybėje narėje, arba Lietuvos Respublikos ar kitos valstybės narės pilietis, kitas fizinis asmuo, kuris naudojasi Europos Sąjungos teisės aktuose jam suteiktomis judėjimo valstybėse narėse teisėmis, padedantys ieškančiam darbo įsidarbinti.

Teisės į darbą svarbą reikėtų suprasti ne tik materialine, uždirbamų pajamų prasme, o taip pat kaip asmens žmogiško orumo išsaugojimą, savo profesinių įgūdžių realizavimą.

## **1.2. Teisė nustatyti darbo sutarties turinį**

Darbo sutartis yra bene svarbiausias darbo santykius įforminantis dokumentas. Joje nustatytos darbo sąlygos, bendri darbdavio ir darbuotojo susitarimai ar kompromisai įtakoja tolimesnius darbo sutarties šalių santykius, o netikslus darbo sutarties turinį sudarančių sąlygų suformulavimas gali sukelti nepageidaujamas pasekmes. Pagal Darbo kodekso 94 straipsnio 1 dalį darbo sutarties turinys yra jos šalių sudarytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Darbo sutartimi individualizuojamos kiekvieno

---

<sup>9</sup>Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

darbuotojo darbo sąlygos, konkretizuojamos jo teisės ir pareigos. Remiantis darbo sutarties sąvoka (Darbo kodekso 93 str.), darbo sutarties sąlygas galima suskirstyti į nustatytas įstatymuose, nustatytas kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje sutartyje bei nustatytas šalių susitarimu.

Teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos skirstomos ir į:

- būtinios (darbovietė, darbo funkcijos);
- kitos būtinios (būdingos tik atskiroms darbo sutarties rūšims);
- privalomosios (darbo apmokėjimo sąlygos);
- papildomas darbo sutarties sąlygas.<sup>10</sup>

Įpareigojančiomis ir privalomomis šalims tampa visos sąlygos, dėl kurių darbo sutarties šalys susitaria ir numato sutartyje, tačiau jos turi atitikti abiejų šalių interesus bei jų suderintą valią. Nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra.<sup>11</sup> Nors darbo sutartį galima laikyti laisvanorišku, teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį išreiškiančiu dokumentu, tačiau sutarties laisvės principas yra ribojamas Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalies norma, įtvirtinančia *in favorem* principą, kuris yra vienas iš pagrindinių darbo teisėje.<sup>12</sup> Pagal jį šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Pavyzdys galėtų būti Darbo kodekso 192 straipsnio 1 dalies nuostata, reglamentuojanti darbo apmokėjimą, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, t.y. už darbą tokiomis darbo sąlygomis darbdavys privalo mokėti padidintą, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestį. Tuo atveju, jeigu darbo sutartyje didesnis atlygis nenustatytas, darbuotojas ir po darbo sutarties sudarymo nepraranda teisės kreiptis į darbdavį dėl padidinto darbo užmokesčio mokėjimo, jeigu jis dirba, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų.<sup>13</sup> Nepriklausomai nuo to, ar darbo užmokesčio sąlyga buvo nustatyta darbo sutartyje, už atliktą darbą asmeniui privalo būti sumokėta, nes tai Konstitucijoje (48 str.) kiekvieno žmogaus įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už atliktą darbą. Ši asmens konstitucinė teisė sukonkretinama ir Darbo kodekso 186 straipsnio 1, 2 dalyse, nustatančiose, kad darbo užmokestis – tai atlyginimas už darbuotojo pagal darbo sutartį atliekamą darbą, apimantis pagrindinį darbo užmokestį ir

<sup>10</sup>Dambrauskienė G., ir kt. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius. Žaltvykslė. 2007, p. 38.

<sup>11</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis Nr. 3K-3-765/2002.

<sup>12</sup>Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 338.

<sup>13</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-83/2011.

visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Darbo sutartyje įtvirtintos darbuotojo padėti bloginančios darbo sąlygos turėtų būti sprendžiamos darbuotojo kaip silpnesnės darbo sutarties šalies naudai. Tokių požiūrį sąlygoja ir Darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalies nuostata, kad už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys, t.y. darbo sutartyje nustatytų sąlygų neatitikimas darbo įstatymams ar tikrajai šalių valiai aiškintinas palankesne darbuotojui linkme. Tokios pozicijos laikėsi ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Vienoje iš nagrinėtų bylų<sup>14</sup> dėl išbandymo sąlygos darbo sutartyje nustatymo Teismas buvo išaiškinęs, kad darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo turinį sudaro ne vien tik išbandymo terminas, bet ir tai, koku tikslu išbandymas sudarytas. Teismo nuomone, ydinga ir neatitinkanti Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje nustatyto teisinio reglamentavimo yra praktika, kai rašytinėje darbo sutartyje nenurodoma, kieno iniciatyva nustatomas išbandymas, nes tokiu atveju pagal Darbo kodekso 99 str. 3. d. darbdaviui tenka pareiga prisiimti dėl netinkamo darbo sutarties įforminimo atsirandančią riziką ir, kilus ginčui, darbo sutarties sąlygas aiškinti darbuotojo naudai, jeigu darbdavys neįrodo priešingai.

Tačiau jau kitoje byloje<sup>15</sup> Teismas nustatė, kad net ir esant nukrypimų nuo tinkamo darbo sutarties įforminimo, reikia vadovautis tikraisiais sutarties šalių ketinimais, atsižvelgiant į sutarties esmę, tikslą, jos sudarymo aplinkybes, į šalių derybas dėl sutarties sudarymo bei kitas reikšmingas aplinkybes ir esant duomenų, kad realūs šalių susitarimai neatitiko lingvistinio darbo sutarties turinio, būtina atsižvelgti į šalių teisinių santykių praktiką. Tokią Teismo nuomonę galima laikyti pagrįsta, nes sutartis ir jos sąlygos turi atitikti abiejų šalių interesus bei negali būti nesąžiningai aiškinama vienos iš šalių atžvilgiu. Bet tokiu atveju atsiranda rizika darbdaviui pasinaudoti didesne laisve traktuoti darbo sutarties sąlygas ar susitarimus dėl darbo sutarties sąlygų jam tinkama linkme, sumažinant darbuotojo darbo garantijas. Sutarties laisvės principas darbo teisėje yra griežtai ribojamas, t.y. darbo sutarties sąlygos turi atitikti Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinės sutarties nuostatas.

Kai šalys susitaria dėl darbuotojo darbo vietos, darbo funkcijų, darbo apmokėjimo, kitų papildomų sutarties sąlygų, nors ir nesant įformintai darbo sutarčiai, reikėtų traktuoti, kad darbo sutartis yra sudaryta. Tokia Teismo pozicija, kad darbuotojui pasiekus susitarimą su darbdaviu dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų turinio ir faktiškai

<sup>14</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 18 d. nutartis Nr. 3K-3-318/2008.

<sup>15</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 26 d. nutartis Nr. 3K-3-202/2011.

pradėjus dirbti, tačiau darbdaviui neišforminus darbo sutarties, atitinkančios tiek jo ir darbuotojo susitarimo sąlygas, tiek ir įstatymo reikalavimus, perkelti darbuotojui atsakomybę ar sukelti jam tam tikras neigiamas pasekmes dėl tokių darbdavio veiksmų (neveikimo) yra neteisėta ir neteisinga.<sup>16</sup> Sudarant individualias darbo sutartis būtina jas įforminti įstatymų nustatyta tvarka bei aptarti visus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. priimtu nutarimu<sup>17</sup> numatytus pavyzdinės darbo sutarties formos darbo sutarties elementus. Ir visos į darbo sutartį įtrauktos sąlygos tampa šalims privalomos. Pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalį darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą. Šia norma įstatymas kategoriškai draudžia asmeniui pradėti dirbti, nesudarius su juo darbo sutarties. Darbdaviui pažeidus minėtą kodekso nuostatą, dėl savo neteisėtų veiksmų jis negali pasiteisinti, kad darbuotojas neturi teisės į darbo sutartimi nustatomas garantijas, nes darbo sutartis nebuvo sudaryta. Tokiu atveju darbuotojas savo pažeistą teisę gali ginti, vadovaudamasis Darbo kodekso 96 straipsnio 2 ir 3 dalimis. Tačiau gali iškilti darbo sutarties sudarymo momento problema, t.y. ar darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų (DK 99 str. 1 d.), ar kai ji yra pasirašyta ir įforminta pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalį. Manytina, kad teisinga darbo teisėje susiformavusi nuomonė, kad tai yra labiau darbo sutarties sudarymo ir jos formos klausimas,<sup>18</sup> todėl netinkama darbo sutarties forma negali įtakoti konkrečios darbo sutarties esmės bei jos šalių valios, ir pagal Darbo kodekso 139 straipsnio 1 dalį toks prieštaravimas įstatymui gali būti pašalinamas. Taigi, netinkama darbo sutarties forma nedaro darbo sutarties negaliojančios ir sukelia visas iš jos išplaukiančias teises pasekmes jos šalims.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs<sup>19</sup>, kad netinkamas šalių darbo susitarimo įforminimas nedaro tokio susitarimo negaliojančiu, o tik sukuria pareigą darbdaviui tinkamai įforminti darbo sutartį, kurioje būtų visos šalių sulygotos darbo sąlygos. Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų (DK 99 str. 1 d.). Tačiau kyla klausimas, ar tos sąlygos bus palankios ir teisėtos darbuotojo atžvilgiu, ar įtvirtins tikruosius šalių siekius, dėl kurių ir sudaroma darbo sutartis. Todėl prioritetą turėtų būti teikiamas ne tik susitarti dėl darbo sutarties sąlygų

<sup>16</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis Nr. 3K-3-673/2002.

<sup>17</sup>Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

<sup>18</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 2004, p. 60.

<sup>19</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 26 d. nutartis Nr. 3K-3-225/2004.

pagal Darbo kodekso 95 straipsnį, bet užtikrinti, kad darbo sutarties sąlygos būtų išreikštos aiškiai ir atitiktų tikrąją šalių valią, paliekant kuo mažiau galimybių jas interpretuoti.

Tam tikrais atvejais darbo sutarties sąlygos gali būti nustatomos ne tik darbo sutartyje, bet ir vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tačiau tokiu atveju šalių susitarimus dėl darbo sutarties sąlygų pripažinti galiojančiais ir traktuoti kaip neatskiriama darbo sutarties dalimi galima, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t.y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis.<sup>20</sup> Tokiu būdu įtvirtinta darbo sutarties sąlyga sukelia teises pasekmes jos šalims.

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų (DK 95 str. 1 d.). Kad darbo sutartis atitiktų tikruosius šalių norus, prieš ją pasirašant darbuotojas turi būti aiškiai, suprantamai supažindintas su visomis privalomo atlikti darbo funkcijomis, pobūdžiu bei apimtimi. Detalus sutarto atlikti darbo nereglamentavimas ir nefiksavimas rašytiniuose dokumentuose gali sukurti tam tikrą neapibrėžtumą jau vėlesniuose darbo santykių etapuose kaip darbo sutarties vykdymo procese ir apsunkinti ginčų, kylančių iš darbo sutarties, sprendimą.<sup>21</sup> Priklausomai nuo sutarties rūšies be darbovietės ir darbo funkcijų būtinomis gali būti ir kitos darbo sutarties sąlygos. Pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą nuostatą, terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Taigi įstatymo reglamentuota, kad terminuotos darbo sutarties būtina sąlyga yra jos terminas, be kurio nurodymo darbo sutartį galima pripažinti neterminuota, taip pat terminuotos sutartys sudaromos nenuolatinio pobūdžio darbui. Darbuotojo interesus labiau užtikrina neterminuotos darbo sutartys, todėl įstatymo nustatyto imperatyvaus reikalavimo terminuotą sutartį sudaryti nenuolatinio pobūdžio darbui pažeidimas traktuotinas kaip pabloginantis darbuotojo padėtį, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į naujai steigiamą darbo vietą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš savo bylų<sup>22</sup> nagrinėjo Darbo kodekso 186 str. ir 233 str. įtvirtintas darbuotojui pagal darbo sutartį mokamo darbo užmokesčio ir papildomų priedų skaičiavimo tvarką reglamentuojančias teises normas. Šio darbo kontekste byla svarbi dėl poreikio prieš sudarant darbo sutartį tinkamai

<sup>20</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. nutartis Nr. 3K-3-300/2007.

<sup>21</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis Nr. 3K-3-611/2005.

<sup>22</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis Nr. 3K-3-523/2009.

apibrėžti jos turinį, kad darbo santykių eigoje neatsirastų šalių tikrosios valios nesutapimų dėl netikslaus materialinės teisės normų traktavimo. Teismas nagrinėjo, ar darbuotojui pagal darbo sutartį mokama premija laikytina sudėtine darbo užmokesčio dalimi kaip darbuotojo paskatinimas už tam tikrų rodiklių įvykdymą (DK 186 str. 2 d.), ar kaip paskatinimas už gerą darbo pareigų vykdymą, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą ir pan. (DK 233 str.). Šalims darbo sutartyje nesusitarus dėl konkretaus kas mėnesinio premijos mokėjimo, jos dydžio, darbo našumo rodiklių, taip pat nesant įtvirtintų aiškių premijos skyrimo pagrindų ir įmonės vidaus lokaliuose teisės aktuose, negalima traktuoti premijos kaip sudėtinės darbo užmokesčio dalies.

Galima daryti išvadą, kad netiksliai, dviprasmiškai išreikšta darbo sutarties šalių valia bei interesai, o taip pat netinkamai pritaikytos materialinės teisės normos gali įtakoti ne tik blogesnę darbuotojo padėtį, bet ir tapti ginčo tarp šalių priežastimi.

Tarp darbuotojo ir darbdavio kuriami darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi ir apimantys šalių teisių ir pareigų, susijusių su asmens teisės į darbą įgyvendinimu, visumą. Konstitucinis principas ir garantija laisvai pasirinkti darbą įgyvendinami, sudarant individualų darbuotojo ir darbdavio susitarimą, nuo kurio turinio priklauso darbo santykių darna ir produktyvus darbo šalių išreikštą tikrąją valią atitinkantis bendravimas.

## 2. LYGIATEISIŠKUMO PRINCIPO TAIKYMAS, SUDARANT DARBO SUTARTĮ.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>23</sup> įtvirtinti bendrieji teisės principai, kuriais grindžiama visa teisės sistema. Be abejonės vienas svarbiausių, ypatingą reikšmę turinčių principų yra lygiateisiškumo (diskriminacijos draudimo, asmens lygybės, vienodų galimybių užtikrinimo, vienodo požiūrio) principas, kuriuo remiantis yra grindžiama visa valstybės teisinė sistema. Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas visų asmenų lygybės principas skelbia, kad „įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“, taip pat, kad „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“ Konstitucinis Teismas, aiškindamas minėtą straipsnį, suformulavo bendrąsias lygiateisiškumo principo nuostatas, kurios be išimties yra svarbios ir taikomos visose teisės šakose. Teismas taip pat yra pasakęs, kad visų asmenų lygybės įstatymui principas yra demokratinės visuomenės pagrindas,<sup>24</sup> t.y. asmenų lygybė prieš įstatymą reikalauja, kad šalies teisėje be jokių išimčių būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui lygiai su kitais. Konstitucinis asmenų lygybės prieš įstatymą principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais. Lygiateisiškumo principas teisėje reiškia „lygų matą“<sup>25</sup>, kai skirtingiems asmenims turi būti taikomos vienodos normos.

Darbo teisėje asmenų lygiateisiškumo principą, draudžiantį bet kuriame darbo teisinių santykių etape diskriminuoti asmenis, darbo sutarties sudarymo stadijoje taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tartis dėl tokių sąlygų nustatymo, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, tiesiogiai ar netiesiogiai įtvirtina beveik absoliuti dauguma tarptautinių dokumentų, reglamentuojančių žmogaus teises: nuo tokio, lygias teises darbo santykiuose netiesiogiai įtvirtinančio, bendros nuostatos požiūrio ir siekiamybės kaip Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 7 straipsnyje įtvirtinta nuostata, teigianti, kad visi lygūs įstatymui ir nediskriminuojami turi teisę į lygią įstatymo apsaugą,<sup>26</sup> iki specialiųjų normų, nediskriminavimo teisių ir lygiateisiškumo darbo teisėje įtvirtinimo 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, profesinės veiklos srityje principo

---

<sup>23</sup>Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;

<sup>24</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas.

<sup>25</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas.

<sup>26</sup>Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497;

įgyvendinimo.<sup>27</sup>

2000 m. buvo priimtos direktyva 2000/43/EB<sup>28</sup> įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės bei direktyva Nr. 2000/78/EB<sup>29</sup> nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius principus, pripažįstančios lygybės prieš įstatymą teisę ir teisę į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims kaip visuotinę teisę. Galima teigti, kad asmens lygybės principas pagal šias direktyvas turi būti suprantamas kaip universali asmens teisė ir vertybė, kurią skirtingiems asmenims kaip mažumoms reikia garantuoti dėl pagarbos jų žmogiškam orumui.

TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje<sup>30</sup> apibrėžia diskriminaciją kaip bet koki lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę, taip pat bet koki kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai.

Kalbant apie darbo sutarties sudarymo stadiją nacionalinėje darbo teisėje lygiateisiškumo principas, darbdavio pareigos, atsakomybė už jo pažeidimą reglamentuojami Lygių galimybių įstatymu,<sup>31</sup> Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu,<sup>32</sup> o taip pat Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalies 1 punktu (kaip bendra nediskriminavimo norma bet koku joje numatytu pagrindu). Pastaroji DK norma draudžia atsisakyti priimti į darbą dėl su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusių pagrindų, t.y. atsisakymas priimti į darbą įtakojamas tokių darbdavio veiksmų, kurie kandidatui darbo vietai gauti iškelia papildomas sąlygas, susijusias su asmens lytimi, seksualine orientacija, rase, tautybe, kalba, kilme, pilietybe ir socialine padėtimi, amžiumi, įsitikinimais ar pažiūromis, priklausomybe politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, ir tokių veiksmų pasekoje asmuo nebuvo priimtas į tam tikrą darbą ar konkrečias pareigas, laikomas diskriminuojančiu asmenį elgesiu. Nepaisant plataus diskriminacijos draudimo pagrindų sąrašo, jis nėra baigtinis. Nebaigtinio (atviro) sąrašo buvimą lemia tai, kad diskriminaciniais gali būti pripažįstami ir įvairūs kiti pagrindai, kurie nėra išskirtiniai ir

---

<sup>27</sup>OL, 2006 L 204, p. 23

<sup>28</sup>OL, 2000 L 180, p. 22, preambulės p. 3;

<sup>29</sup>OL, 2000 L 303, p. 16, preambulės p. 4.

<sup>30</sup>Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677

<sup>31</sup>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.

<sup>32</sup>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.

visi potencialiai turi vienodą reikšmę.<sup>33</sup>

Neretai gali atrodyti, kad be išlygų tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu mastu pripažintas asmenų lygybės principas, turi tam tikrą teorinį-agitacinį pobūdį, tačiau jo praktinis pritaikymas darbo santykiuose, principo apsauginės funkcijos įgyvendinimas yra gana komplikotas ir probleminis. Tokią realybę lemia diskriminacijos atveju latentiškas<sup>34</sup> ir, žinoma, nacionalinės teismų praktikos stoka. Galima teigti, kad dauguma asmenų, patyrusių bet kokios formos diskriminaciją, nutyli apie jų pažeistas teises.

Retas darbdavys pripažins, kad atsisakė priimti į darbą asmenį ne dėl jo dalykinių, profesinių savybių, sugebėjimų, o dėl asmens priklausymo tam tikrai mažumai. Todėl sunku diskriminavimo bylose rasti tiesioginių įrodymų, kurie vienareikšmiškai leistų tvirtinti, kad darbdavys siekė asmenį diskriminuoti dėl jo amžiaus, lyties, negalios ar kitu pagrindu. Todėl, siekiant palengvinti asmenų, patyrusių diskriminaciją, padėti bei jų pažeistų teisių gynybą, tiek teorijoje, tiek įstatymuose imta kurti ir taikyti tokias netradicines priemones kaip įrodinėjimo naštos perkėlimas atsakovui, testavimas, statistikos naudojimas, kurios turėtų palengvinti įrodinėjimą bylose.

Kalbant apie įrodymų naštos perkėlimą atsakovui kaip apie asmens gynybos nuo diskriminacijos priemonę, ją pirmiausia įtvirtino ETT diskriminavimo dėl lyties bylose. Teismo nuomone, diskriminavimo byloje ieškovas įvykdo įrodinėjimo pareigą, jeigu pateikia nepalankaus poveikio faktus ir iš jo neturi būti reikalaujama įrodyti atsakovo taikyto diskriminacinio elgesio motyvo ir pagrindo<sup>35</sup>, t.y. darbuotojas turi pateikti pakankamus faktus, *prima facie* aplinkybes, kurios leistų preziumuoti diskriminavimą. Iš asmens išakmiai nereikalaujama pateikti įrodymus, kurie būtų susiję su darbdavio priimto sprendimo tiesioginiu poveikiu darbuotojui, o gali būti tik patvirtinantys pačią diskriminacinę situaciją ir pakankamas pagrindas ieškovui pagrįsti diskriminavimo faktą, net jeigu darbdavys nėra tiesiogiai kaltas už faktus, sukėlusius jį. Teismo teigimu, darbdavys yra atsakingas už diskriminacinę situaciją, nes jis gali ją pakeisti.<sup>36</sup> Tokia teismo pozicija atsispindi ir 1997 m. gruodžio 15 d. priimtoje direktyvoje 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose.<sup>37</sup> 2006 m. liepos 5 d. minėta

<sup>33</sup>Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Vilnius, Baltijos kopija. 2011.

<sup>34</sup>Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 276.

<sup>35</sup>Europos Teisingumo Teismo 1981 m. kovo 31 d. sprendimas byloje 96/80, *Jenkins {1981}*, ECR 00911.

<sup>36</sup>Europos Teisingumo Teismo 1993 m. spalio 27 d. sprendimas byloje C-127/92, *P. M. Enderby {1993}*, ECR I-05535.

<sup>37</sup>OL, 1998 L 14, p. 6.

direktyva buvo panaikinta naujai 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,<sup>38</sup> į kurią buvo perkeltos direktyvos 97/80/EB nuostatos, taip pat ir nuostata dėl įrodinėjimo pareigos (19 str.). Analogiška nuostata dėl įrodymų naštos perkėlimo darbdaviui pateikta ir Direktyvos 2000/43/EB 8 straipsnio 1 dalyje bei direktyvos 2000/78/EB 10 straipsnio 1 dalyje „Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas“, t.y. kai ieškovas (diskriminuojamas asmuo, darbuotojas) pateikia diskriminavimo faktą įrodančias aplinkybes, įrodymų našta perkeliama ataskovui (darbdaviui).

Lietuvoje įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui taisyklė įtvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2<sup>(1)</sup> straipsnyje bei Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje: „Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.“ Tačiau kai kurių teisininkų nuomone<sup>39</sup> įrodinėjimo naštos perkėlimo principas gali prieštarauti civilinio proceso įtvirtintoms rungtyniškumo taisyklėms bei konstituciniam teisės į tinkamą teismo procesą principui. Remiantis Civilinio proceso teise ir pačia įrodinėjimo pareigos samprata, kiekviena šalis privalo įrodyti aplinkybes, kuriomis ji remiasi, t.y. civilinis procesas vykdomas, vadovaujantis rungtyniškumo principu.<sup>40</sup> Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, kad „šalių procesinės teisės yra lygios <...> lygiateisės ginčo šalys gali lygiais pagrindais rungtis tarpusavyje“. <sup>41</sup> Tačiau taip pat teismo nuomone, specialios procesinės formos, kurių paskirtis užtikrinti asmens teises teismo procese, palengvinti ir nustatyti tikrąsias bylos

---

<sup>38</sup> *cit op*, 27.

<sup>39</sup> *cit op*, 33, p. 134.

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 12 str. ir 178 str. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. gruodžio 19 d. nutarimas.

aplinkybes, nėra draudžiamos.

Kaip išimtis iš rungimosi principo taisyklės yra teisinės prezumcijos – sunormintos sveiko proto taisyklės, kurios teigia egzistuojant tokius faktus, kuriuos ilgainiui patvirtina gyvenimo praktika.<sup>42</sup> Tokią taisyklę įtvirtina ir Civilinio proceso kodekso 182 str. 4 p., kur sakoma, kad nereikia įrodinėti aplinkybių, preziumuojamų pagal įstatymus arba nepaneigtų bendra tvarka. Taigi, teigiant, kad asmens diskriminavimo faktas yra preziumuojamas ir perkėlus įrodinėjimo našta atsakovui bei atsižvelgiant į minėtas CPK normas, asmuo neprivalo įrodinėti pagal įstatymus preziumuojamų faktų, kuriais grindžia savo reikalavimus, bet privalo įrodyti aplinkybes, kuriomis tokie faktai laikomi egzistuojančiais.

Galima teigti, kad bylų dėl diskriminacijos nagrinėjimas yra specifinis bei labiau užtikrinantis darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, teises. Teismo pareiga tokiose bylose apginti pažeistas asmens teises ir įstatymų saugomus interesus. Darbo bylose vertinant įrodymus, būtina atsižvelgti į bylos specifiką, kurią lemia tai, kad už įvairių dokumentų kaip rašytinių įrodymų tvarkymą yra atsakingas darbdavys, kuris tvarydamas įmonės dokumentaciją, gali nurodyti ar nenurodyti atitinkamai naudingų ar nenaudingų darbuotojui duomenų<sup>43</sup>. Darbdavys, kaip stipresnė darbo santykių šalis ekonomine, socialine prasme, gali kontroliuoti ir privalo užtikrinti, kad lygių galimybių principas nebūtų pažeistas.<sup>44</sup>

Ne visada pats asmuo imasi ginti savo teises dėl informacijos, teisinių žinių stokos. Remiantis Žmogaus teisių stebėjimo instituto 2010 m. lapkričio 3-15 dienomis atliktos apklausos „Kaip visuomenė vertina žmogaus teisių padėtį Lietuvoje“ duomenimis<sup>45</sup> 45,7 % apkaustųjų apskritai trūksta informacijos apie žmogaus prigimtines teises; 51,5 % nežino, kur kreiptis dėl pažeistų teisių; 79,6 % respondentų nesikreipia dėl savo teisių gynimo, nes netiki, kad sulauks kokios nors pagalbos. Jau minėtų direktyvų 2000/43/EB 7 straipsnio 2 dalis bei 2000/78/EB 9 straipsnio 2 dalis numato plačias galimybes asociacijoms, nevyriausybinėms organizacijoms, kitiems juridiniams asmenims, kurie pagal nacionalinės teisės nustatytus teisėtus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti šių direktyvų teisėtumu, gali nukentėjusiojo vardu arba jį remiant,

---

<sup>42</sup>Laužikas, E.; Mikelėnas, V.; Nekrošius, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005, II t. p. 601.

<sup>43</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 31 d. sprendimas civilinėje byloje *L.Ruselevičiūtė v. A.Važgausko personalinė įmonė* Nr. 3K-3-217/1999.

<sup>44</sup>*cip op* 33, p. 136.

<sup>45</sup>Žmogaus teisių stebėjimo institutas. Kaip visuomenė vertina žmogaus teisių padėtį Lietuvoje. Reprezentatyvi Lietuvos gyventojų apklausa. 2010 m. lapkričio 3-15 d., N=1000. Prieiga per internetą: <<http://www.hrmi.lt/project.php?strid=1191&>>

gavus jo sutikimą dalyvauti teismo ar administracinėse procedūrose.

Turėti adekvačias apsaugos nuo diskriminacijos dėl lyties priemonės numato ir direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 17 straipsnio 2 dalis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 9 straipsnio 2 dalyje bei Lygių galimybių įstatymo 12 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad asociacijos, darbuotojų ir darbdavių organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, turintys teisėtą interesą, gavę asmens rašytinį sutikimą, gali įstatymų nustatyta tvarka atstovauti jam teisminėse arba administracinėse procedūrose.

Kaip lengvata asmenims ginti savo pažeistas teises teisme yra pagal CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktą ieškovų (darbuotojų) atleidimas nuo žyminio mokesčio bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių. Nors minėta nuostata tiesiogiai nepasako, kad tokia teise gali pasinaudoti ir dar nesudarę darbo sutarties asmenys, tačiau nuostatos formuluotė „dėl visų reikalavimų“, leidžia taikyti ją ir asmenims, kurių teisės pažeistos dar ikisutartiniuose darbo santykiuose.

Teisės teorijoje yra išskiriami tam tikri diskriminacijos požymiai, kurie gali būti suskirstyti pagal pagrindus (koku pagrindu išskiriamas asmuo: lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė, socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, amžius, įsitikinimai, kt.), sritis (kokių santykių srityje diskriminuojama: įdarbinimo, savarankiško įdarbinimo, darbo santykių, kt.) bei formas (koku būdu diskriminacija pasireiškia: tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti, daugialypė diskriminacija, kt.).<sup>46</sup>

Direktyvos 2000/43/EB, 2000/78/EB ir 2006/54/EB pabrėžia, kad draudžiama tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai diskriminuoti tiek viešame, tiek privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, įsidarbinimo, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais.

Specialus lygiateisiškumo principo įstatymas nacionalinėje teisėje yra Lygių galimybių įstatymas<sup>47</sup>, kuris buvo priimtas direktyvoms 2000/43/EB ir 2000/78/EB perkelti. Įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, taip pat, kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos bei

<sup>46</sup>Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų lygybė Europos sąjungos teisėje. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius, 2004, p. 120.

<sup>47</sup>Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115

kitų tarptautinių teisės aktų, nuostatos. Antidiskriminacines nuostatas lyties pagrindu taip pat įtvirtina Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.<sup>48</sup>

Tiek visose direktyvose 2000/43/EB, 2000/78/EB ir 2006/54/EB, tiek ir nacionaliniuose teisės aktuose tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos yra apibrėžiamos iš esmės vienodai atitinkamai jomis ginamiems diskriminacijos draudimo pagrindams. Tiesioginė diskriminacija yra tada, kai su asmeniu dėl jo lyties, rasės tautybės, kalbos, kilmės socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu elgiamasi mažiau palankesnėmis sąlygomis, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu. Savo esme vienodas tiesioginės diskriminacijos apibrėžimas įtvirtintas ir Lygių galimybių įstatyme (2 str. 7 d.), išskyrus tam tikrus atvejus, leidžiančius nukrypti nuo lygiateisiškumo principo bei pateisinti diskriminaciją. Būtina paminėti, kad tiesioginė diskriminacija gali būti pateisinta tik išimtiniais įstatymų nustatytais atvejais: įstatymų numatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis; įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą; įstatymų nustatytais atvejais draudimas dalyvauti politinėje veikloje; įstatymų nustatytos dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės; kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus sąvybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas ir kt. Tuo tarpu netiesioginę diskriminaciją galima pateisinti tinkamomis ir būtinomis priemonėmis siekiamu teisėtu tikslu, objektyviomis aplinkybėmis.

Diskriminacijos pateisinimo pagrindus pirmiausia įtvirtino 1958 m. TDO konvencija Nr. 111 Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje,<sup>49</sup> kuri nustato, kad nėra laikoma diskriminacija bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais (1 str. 2 d.), o taip pat specialios apsaugos ar pagalbos priemonės, numatytos tam tikriems asmenims, kuriems dėl jų lyties, amžiaus, šeimyninių pareigų, socialinio ar kultūrinio statuso yra visuotinai pripažinta ypatinga apsauga ar pagalba (5 str.).

Kad lygiateisiškumo principas neuždraudžia taikyti skirtingas sąlygas ar skirtingai reglamentuoti tapačius santykius, neneigiama nei teisės teorijoje, nei praktikoje. Diskriminacija neturi būti laikoma visoks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, jeigu tai yra susiję su konkrečiam darbui keliamais būtinais ir lemiančiais profesiniais

---

<sup>48</sup>Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

<sup>49</sup>Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677

reikalavimais, o taip pat su specialių pozityvių veiksmų programų kūrimu ir taikymu. Tiek direktyvoje 2006/54/EB, tiek ir direktyvose 2000/43/EB bei 2000/78/EB nurodoma, kad įsidarbinimo galimybių atžvilgiu, įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl jomis draudžiamų diskriminacinių pagrindų nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba dėl tokios veiklos sąlygų tokia savybė (pagrindas) yra tam tikras lemiamas profesinis reikalavimas. Konkretūs reikalavimai lyčiai, etninei kilmei, kt. gali būti keliami siekiant užtikrinti, kad darbas būtų atliktas maksimaliai efektyviai, tačiau tokiu atveju labai svarbu įvertinti darbo pobūdį ir funkcijas, kurios bus atliekamos,<sup>50</sup> t.y. reikalavimas turi būti teisėtas ir proporcingas siekiamam tikslui. Pasak ETT, išimtyms gali būti pateisintos tik specifine pareigų prigimtimi arba funkcijų, kurios atliekamos, specifiniu turiniu.<sup>51</sup> Būtinų ir lemiamų profesinių reikalavimų teisėtumą ir proporcingumą ETT aiškino ir *Feryn*<sup>52</sup> byloje, kurioje teismas pasakė, kad viešu pareiškimu pareikštas požiūris nepriimti marokiečių durų montuotojo darbui atlikti nesusijęs su etnine kilme ir negali būti grindžiamas būtinu ir lemiamu profesiniu reikalavimu. Todėl svarbu nepainioti diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokų. Diskriminacija – (lot. *dicriminatio* - (at)skyrimas) teisių sumažinimas ar atėmimas tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių.<sup>53</sup> Diferenciacija - (lot. *differentia* – skirtumas) vienodos visumos skaidymas(is), skirstymas(is) į daugiopas, skirtingas formas ir pakopas; skirtumų ryškėjimas, iškėlimas.<sup>54</sup> Teisine prasme kai kurie teisininkai diferenciaciją apibrėžia kaip teisių pridėjimą arba lengvatų suteikimą valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis.<sup>55</sup> Kitaip tariant diferenciacijos normos yra specialios normos, leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines teises ir pareigas.

Diskriminacija taip pat nėra laikomos specialios apsaugos, pagalbos priemonės, numatytos tam tikrų kategorijų asmenims, kuriems tokia apsauga reikalinga (pvz. nėščioms moterims, neįgaliems asmenims, jauniems žmonėms). Nors papildomas

---

<sup>50</sup>*cit op* 33, p. 92.

<sup>51</sup> Europos Teisingumo Teismo 2000 m. sausio 11 d. sprendimas byloje C-285/98, *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland* {2000} ECR I-00069.

<sup>52</sup> Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas byloje C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV* {2008} ECR I-05187.

<sup>53</sup> Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: VER, 1985.

<sup>54</sup> Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: VER, 1985.

<sup>55</sup> Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 143.

garantijas tokiems asmenims galima pateisinti jų pažeidžiamumu, tačiau skirtinga subjektų patirtis, sugebėjimai, darbštumas, talentingumas, sėkmė ir daugybė kitų veiksnių realiame gyvenime lemia faktinę nelygybę.<sup>56</sup> Pozityvių veiksmų programų tikslas skatinti lygiateisiškumą, kovoti su institucine nelygybe, ištaisyti nelygiavertę asmenų padėtį, kuri susijusi su tam tikrais diskriminacijos pagrindais.<sup>57</sup> Jau 1965 m. tarptautinėje konvencijoje dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo buvo nustatyta, kad pozityvių veiksmų programų siekis užtikrinti kai kurių rasinių ar etninių grupių arba asmenų, kuriuos būtina ginti, teisę naudotis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis bei jas realizuoti, jeigu tomis priemonėmis nebus suteikiama ypatingų teisių ir jos nebus taikomos pasiekus tikslą, dėl kurio jų buvo imtasi.<sup>58</sup> Vienodo požiūrio principas nedraudžia valstybėms narėms kurti tokias specialias priemones, kurios padėtų užtikrinti lygias galimybes verstis profesine veikla arba šalintų ar kompensuotų nepalankias profesinės veiklos sąlygas.<sup>59</sup> TDO konvencijos Nr. 159 *dėl invalidų profesinės reabilitacijos ir užimtumo* 4 str. taip pat įtvirtinta specialių pozityvių priemonių kūrimo politika, kuria siekiama garantuoti vienodą požiūrį į visus dirbančius neįgaliuosius bei suteikti jiems lygias galimybes, todėl specialios pozityvios priemonės, kuriomis norima garantuoti tikrą požiūrio ir galimybių lygybę neįgaliesiems ir kitiems darbuotojams, nelaikomos diskriminuojančiomis kitus darbuotojus.

Kalbant apie Lietuvos darbo teisėje priešpriešos tarp diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokų panaikinimą ar bent jau sumažinimą kaip pavyzdys gali būti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalis, kuri apibrėžia teisioginę diskriminaciją kaip nepalankų asmens traktavimą dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo, tačiau diferencijuoja tam tikrų kategorijų asmenis, suteikiant jiems papildomas garantijas, pvz. specialią apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu, tik vyrams taikomą karinę prievolę, skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių, išskyrus profesinių pensijų sistemas, moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus, kuriais atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą, tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo ir kt.

Konstitucijos 29 straipsnio normose įtvirtintas visų asmenų lygybės principas

<sup>56</sup>Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: UAB Forzacas, 2004, p. 124-125.

<sup>57</sup>Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Vilnius, Baltijos kopija. 2011. p. 93.

<sup>58</sup>1965 m. gruodžio 21 d. Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo. 1 str. 4 d.

<sup>59</sup>Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. OL 2010-03-30, C83/50. 157 str. 4 d.

reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais. Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta formali visų asmenų lygybė. Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas asmenų nediskriminavimo ir privilegijų neteikimo principas. Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 24 straipsnio 1 dalies 1 punktą viena iš remiamojo įdarbinimo priemonių yra įdarbinimas subsidijuojant, t.y. darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis, mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio, kuris suprantamas kaip negražintinos lėšos, apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Tokia yra valstybės parama asmenims lengviau įsidarbinti ir per darbą užtikrinti savo, kaip pilnaverčio valstybės piliečio, teises, realizuoti save darbe, aprūpinti šeimą. Tačiau ar tokių subsidijų teikimu nėra netiesiogiai leidžiama darbdaviams priimti į darbą būtent socialiai remtinus asmenis ir tokiu būdu privilegijuoti vienus asmenis bei diskriminuoti sveikus, jokiai socialinei grupei nepriklausančius, savarankiškai ieškančius darbo piliečius? Toks įdarbinimo subsidijuojant rėmimas gali paskatinti darbdavį piktnaudžiauti darbuotojo padėtimi. Prielaidas taip darbdaviui veikti sudaro Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme patvirtintame apraše *dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos*<sup>60</sup> įtvirtinta nuostata, kad subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimas nutraukiamas įdarbintam asmeniui pradėjus dirbti pagal kitą darbo sutartį ar įsidarbinus savarankiškai, taigi darbuotojui, įdarbintam pagal minėtas priemones, yra apribojama galimybė susirasti sau papildomo darbo ir tuo pačiu uždirbti daugiau bei taip pagerinti savo gyvenimo ir šeimos kokybę bei gerovę. Darbdavys tokį asmenį gali įdarbinti būtent dėl subsidijų, todėl gali susidaryti situacija, kad toks darbdavys nebus linkęs įdarbintam darbuotojui mokėti daugiau nei minimalų darbo užmokestį, todėl darbuotojas bus pasmerktas dirbti už subsidijuojamą minimalų atlyginimą arba savarankiškai ieškotis kito darbo, tačiau dirbti pagal subsidijas ir dirbti papildomą darbą, t. y. uždirbti daugiau ir mažinti savo socialinę atskirtį, negalės, nes darbdavys praras subsidijas, o darbuotojui iškilis grėsmė būti atleistas iš darbo.

Pozityvių veiksmų programų kūrimu turi būti sudarytos ne tik lygios visų asmenų galimybės į tam tikrus saugomus gėrius, bet taip pat sudaroma galimybė asmenims pasinaudoti tais gėriais, t.y. formalią lygybę įtvirtinančios priemonės nėra pakankamos turinio lygybei, kuri yra šiuolaikinės antidiskriminacinės teisės tikslas,

---

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. rugsėjo 27 d. įsakymas Nr. A1-442 dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo pakeitimo.

pasiekti.<sup>61</sup>

Teisės teorijoje yra daug nuomonių, aiškinančių ir pagrindžiančių pozityvių programų reikšmę. Viena tokių yra teorija (A. Vaišvilos), kad esant vienodo starto galimybės įstatymais gali būti didinama kai kurių asmenų teisių apsauga, jei jie objektyviai negali užtikrinti bent minimalios savo teisių apsaugos arba vykdo visuomenei naudingas svarbias pareigas, kurių vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugoje.<sup>62</sup> E. Kūris diferenciacijos galimumą pateisina prigimtinio teisingumo principu, pagrindžiančiu asmenų lygybę.<sup>63</sup> Kita nuomonė (K. Jovaišo), kad teisių diferenciacija yra teisių saugos didinimas valstybės priemonėmis, pozityviaja diskriminacija ar privilegijomis.<sup>64</sup> T. Davulio teigimu net jei ir būtų nustatyta tam tikra asmenų, reikalingų apsaugos, grupė ir teisėtas šios grupės rėmimo tikslas, vis tiek reikia pagrįsti, ar priemonė yra tinkama ir proporcinga šiam tikslui pasiekti. Įstatymų kūrėjo nustatoma diferencijuota teisinė padėtis, įgyvendinant teisę į darbą, iš esmės yra leidžiama su sąlyga, kad tai daroma teisėtai ir pagrįstai.<sup>65</sup>

Atskirų asmenų grupių išskyrimas pateisinamas ir Konstitucinio Teismo pozicija, kuris yra pasisakęs, kad socialinio gyvenimo įvairovė gali lemti teisinio reguliavimo būdą ir turinį,<sup>66</sup> t.y. įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu; taip pat Teismas pažymėjo, kad toks požiūris neprieštarauja konstituciniam asmenų lygybės principui. Kitame nutarime Teismas pabrėžė, kad diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius, tačiau diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais.<sup>67</sup>

Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas įtvirtina darudimą atsisakyti priimti asmenį į darbą Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatytais

---

<sup>61</sup> *cit op* 33, p. 94.

<sup>62</sup> Vaišvila, A. *Teisės teorija*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 142.

<sup>63</sup> Kūris E. Konstitucinių principų plėtojimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Konferencijos medžiaga. Prieiga per internetą: <<http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/01.pdf>>

<sup>64</sup> Jovaišas K. Žmonių lygybė: problemos ir paradoksoi. *Teisės problemos*. 2001, Nr. 1, p. 9.

<sup>65</sup> Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 139.

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas.

pagrindais. Tačiau ši kodekso norma turėtų būti taikoma tik tuomet, kai diskriminuojamieji veiksmai turėjo tiesioginį priežastinį ryšį su atsisakymu priimti į darbą, t.y. jei faktinės aplinkybės leidžia spręsti, kad nesant diskriminacinių veikslių asmuo į šį darbą būtų buvęs priimtas.<sup>68</sup>

Darbdaviui neteisėtai atsisakius priimti asmenį į darbą, jis apginti savo pažeistą teisę gali, pasinaudodamas galimybe kreiptis į teismą, kuri garantuojama Darbo kodekso 96 straipsnio 2 ir 3 dalyse. Tačiau ginčo išsprendimo darbuotojo naudai atveju, darbuotojas gražinamas į darbą. Pagal šios nuostatos formuluotę asmuo priverstas dirbti su darbdaviu, dėl kurio netinkamo elgesio jis kreipėsi į teismą. Todėl pagrįstai yra keliami alternatyvios sankcijos nebuvimo problema asmeniui, patyrusiam diskriminaciją įsidarbinant.<sup>69</sup> Manytina, kad neteisinga ir neetiška asmeniui, patyrusiam diskriminaciją dėl jo rasės ar seksualinės orientacijos, ar kitu pagrindu, bei įrodžius jos buvimo faktą, leisti dirbti su tuo pačiu darbdaviu, taip, galbūt, suteikiant darbuotojui nepagrįstų neigiamų emocijų, streso, apkalbų. Vienos asmens teisės (būti gražintam į darbą) užtikrinimas gali įtakoti kitos asmens teisės (turėti tinkamas, saugias darbo sąlygas) pažeidimą.

## **2.1. Asmens apsauga nuo diskriminacijos dėl lyties**

Vienas pirmųjų ir pagrindinių diskriminacijos pagrindų, plačiai analizuotas tiek teoriniu, tiek praktiniu lygmeniu – diskriminacija dėl lyties arba kitaip dar vadinamas vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principu. Kalbant apie diskriminaciją lyties pagrindu bei apie moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą, reikia pažymėti, kad ši lygybė arba lygybės siekiamybė negali būti suvokiama tik kaip fiziologinė ar biologinė lygybė, o turėtų būti suprantama kaip moterų ir vyrų kaip mąstančių ir kuriančių individų, visuomenės narių, valstybės piliečių, lygybė,<sup>70</sup> kurią pažeidžiant, pažeidžiamos pagrindinės, svarbiausios asmens teisės, kuriomis grindžiama socialinė politika Europos Sąjungos lygiu.

Diskriminacija dėl lyties jau buvo uždrausta Europos Bendrijos steigimo sutartyje (141 str.), tačiau tik darbo užmokesčio srityje. Moterų ir vyrų lygateisiškumo principo įgyvendinimo plėtrą lėmė plati Europos Teisingumo Teismo praktika. Kad lyčių lygybės principo pažeidimai yra opi, savo aktualumo neprarandanti problema, galima pagrįsti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos kasmetinėse ataskaitose pateiktais

---

<sup>68</sup>*cit op*, 33, p. 156.

<sup>69</sup>Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 143-144.

<sup>70</sup>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2009 m. ataskaita. 2010, Nr. XIP-2066, p. 41-43.

duomenimis: skundai dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų 2009 metais pirmąją tarp kitų skundų dėl kitų diskriminacijos rūšių, nors skundų bei kontrolieriaus iniciatyva atliktų tyrimų dėl diskriminacijos lyties pagrindu iš galimų pažeidimų sričių tik (net) 33 procentai jų susiję su darbo santykiais,<sup>71</sup> nors jau 2010 m. ataskaitoje<sup>72</sup> fiksuojami net 63 procentai atliktų tyrimų dėl diskriminacijos lyties pagrindu darbo santykių srityje. Skundų dėl diskriminacijos lyties pagrindu dominavimas yra fiksuojamas jau visais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos metais.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 157 straipsnio 1 dalis (buvęs Europos Bendrijos sutarties 141 str.) numato, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo užtikrinimo nuostatas, kad būtų įgyvendinamos moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus teisės užimtumo ir profesinėje srityje reglamentuoja 2006 m. liepos 5 d. priimta Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyva 2006/54/EB.

Kalbant dar tik apie darbo santykių pradžią, darbo sutarties sudarymo stadiją vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas turi būti užtikrinamas tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas įsidarbinant, atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais.

Lietuvoje moterų ir vyrų lygiateisiškumo principas, darbdavio pareigos bei atsakomybė už jo pažeidimą reglamentuojami Lygių galimybių įstatymu, o taip pat specialiu diskriminacijos draudimo lyties pagrindu Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kurio paskirtis (1 str. 1 d.) – kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi. Kaip ir direktyvoje 2006/54/EB, Lygių galimybių įstatyme, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas taip pat įtvirtina tiesioginės, netiesioginės diskriminacijos sąvokas. Tačiau vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas apima draudimą ne tik tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti, o taip pat ir tokias kitas, teisės aktuose įtvirtintas, diskriminacijos formas kaip priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti, kt. bei teisės aktuose tiesiogiai neįtvirtintas diskriminacijos formas (diskriminacija dėl ryšių, diskriminacija dėl menamos charakteristikos, daugialypė diskriminacija). Diskriminacijos lyties pagrindu kontekste bus išskiriamos tiesioginės ir

---

<sup>71</sup>*cit op 70*, p. 43.

<sup>72</sup>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita. 2011, p. 30.

netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis (lytinis) priekabiavimas, persekiojimas, nurodymas diskriminuoti.

Tiesioginė diskriminacija yra ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo (2 str. 4 d.). Minėtas straipsnis išvardija ir išlygas, kurioms lygiateisiškumo principas netaikomas; etapui iki darbo sutarties sudarymo svarbiomis galima laikyti išlygas dėl tam tikro darbo, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas; dėl įstatymų nustatytų specialių laikinųjų priemonių, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų nelygybės įtvirtinimą.

Netiesioginė diskriminacija, kurios apibrėžimas panašus savo esme tiek direktyvoje, tiek Lygių galimybių įstatyme (2 str. 4 d.) bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (2 str. 5 d.) yra apibūdinama 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 tam tikroje mažiau palankioje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Reikia pažymėti, kad netiesioginė diskriminacija išplėtė bendąjį diskriminacijos apibrėžimą. Netiesioginės diskriminacijos požymiais gali būti asmens specifiškumas, dėl jo specifinio tikėjimo ar religijos, specifinės negalios, specifinio amžiaus, dėl ko jis atsiduria specifinėje nepalankioje padėtyje palyginus su kitais.<sup>73</sup> Dažniausiai netiesioginė diskriminacija paliečia kelių asmenų ar jų grupės interesus ir kiekvienu atveju turi būti vertinama, ar pareikštas reikalavimas yra teisėtas.

Nustatant diskriminacijos faktą, galima rasti tam tikrus tiek tiesioginei, tiek netiesioginei diskriminacijai būdingus požymius, t.y. žalą, priežastinį ryšį su saugomu diskriminaciniu pagrindu<sup>74</sup>. Tiesioginėje diskriminacijoje žala pasireiškia mažiau palankiu elgesiu ir priežastinis ryšys tiesiogiai įtakotas diskriminacijos pagrindo. Netiesioginės diskriminacijos atveju, žala pasireiškia grupės atžvilgiu, kai priežastinis ryšys tarp žalos ir saugomo diskriminacinio pagrindo yra netiesioginis ir nustatomas tikru arba galimu neutralios priemonės neigiamu poveikiu asmenų grupei. Atriboti šias dvi diskriminacijos formas svarbu dėl skirtingų diskriminacijos fakto įrodinėjimo galimybių

<sup>73</sup>Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų lygybė Europos sąjungos teisėje. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius, 2004, p. 123.

<sup>74</sup>*cit op* 33 p. 108.

bei darbdavio galimybės pateisinti nelygiavertį elgesį.<sup>75</sup> Pagal antidiskriminaciniuose įstatymuose įtvirtintas tiesioginės diskriminacijos sąvokas nepalankų asmens traktavimą galima pateisinti tik teisės aktuose nustatytais esminiais profesiniais reikalavimais bei esant pozityviems veiksams. Tuo tarpu netiesioginės diskriminacijos pateisinimas galimas, įrodžius skirtingo elgesio teisėtą tikslą, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Valstybės narės turi imtis priemonių užkirsti kelią visoms diskriminacijos formoms, ypač priekabiavimui ir seksualiniam priekabiavimui darbe. Tai numatyta direktyvoje 2002/73/EB (2 str. 5 d.), taip pat ir direktyvoje 2006/54/EB (26 str.) bei nacionaliniuose antidiskriminaciniuose įstatymuose. Priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.<sup>76</sup> Priekabiavimas lyties pagrindu gali pasireikšti ne vien prasidėjus darbo santykiams, bet ir įdarbinimo stadijoje, pvz. kai darbdavys su kandidatu į laisvą darbo vietą dėl jo lyties elgiasi nepagarbiai, užgauliai, norėdamas parodyti savo priešišumą arba pasinaudodamas savo aukštesnėmis pareigomis, norėdamas aiškiai išreikšti savo veiksmų seksualinį pobūdį. Įdarbinimo stadijoje priekabiavimas dažniausiai gali pasireikšti lyties pagrindu kaip įdarbinimo sąlyga. Seksualinis priekabiavimas apibūdinamas kaip nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.<sup>77</sup> Remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinėmis ataskaitomis<sup>78</sup> galima teigti, kad pastaraisiais metais dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo Lietuvoje asmenys skundžiasi itin retai: 2009 m. gautas vienas skundas, 2010 m. – du skundai dėl seksualinio priekabiavimo. Visais atvejais skundo tyrimai buvo nutraukti, nesurinkus pakankamai įrodymų, duomenų apie padarytą pažeidimą. Seksualinio priekabiavimo buvimą įrodyti apskritai yra labai sudėtinga dėl šio reiškinių latentškumo,<sup>79</sup> įrodymų trūkumo, dėl liudytojų nebuvimo arba jų atsisakymo teikti žinomą informaciją. Pagal esamą teisinį reguliavimą būtina įrodyti priekabautojo tikslus pakenkti žmogaus orumui ir sukurti priešišką aplinką arba dėl seksualinio priekabiavimo

---

<sup>75</sup> *cit op* 33, p. 108.

<sup>76</sup> Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. 2 str. 7 d.

<sup>77</sup> *ibid* 2 str. 6 d.

<sup>78</sup> *cit op* 70,72.

<sup>79</sup> Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Vilnius, 2011. p. 117.

atsiradusias neigiamas pasekmes priekabiavimo aukai, t.y. sukurtą priešišką aplinką, įžeistą orumą.

Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas įgalina valstybes nares savo nacionalinėse teisinėse sistemose numatyti priemones, kurios yra būtinos apsaugoti asmenis nuo persekiojimo kaip vienos iš diskriminacijos formų. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 str. 5 d. yra numatyta darbdavio pareiga, įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teses, imtis priemonių, kad darbuotojas, jo atstovas, darbuotojas, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos. Darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygiateisiškumą bei laikomi diskriminuojančiais dėl asmens lyties, kai yra persekiojamas darbuotojas, darbuotojo atstovas, darbuotojas, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos lyties pagrindu.<sup>80</sup> Nors persekiojimas dažniausiai pasireiškia darbo santykiams jau prasidėjus, ir norint pripažinti, kad asmuo buvo persekiojamas įdarbinimo stadijoje, būtina nustatyti priežastinį ryšį tarp priešiško darbdavio elgesio, kuriuo neigiamai veikiamas nukentėjęsysis, ir diskriminuojamo asmens skundo ar kitos teisinės procedūros; priešiškas elgesys turi būti skundo pasekmė.

Direktyvoje 2006/54/EB numatyta galimybė nukentėjusiam nuo diskriminacijos dėl lyties gauti kompensaciją arba tikėtis žalos atlyginimo. Be abejonės, tokių priemonių nenustatymas negalėtų garantuoti darbdavio atsakomybės už diskriminacinius veiksmus. Tai priemonės, kurios užtikrina realią ir veiksmingą kompensaciją arba nuostolių atlyginimą, taip kaip valstybės narės nustato atlyginti nuostolius ir žalą asmeniui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos dėl lyties, šioms priemonėms turint atgrasantį poveikį ir yra joms esant proporcingoms padarytai žalai. ETT viename iš savo sprendimų<sup>81</sup> išaiškino, kad neįmanoma įgyvendinti lygių galimybių principo be atitinkamų sankcijų sistemos buvimo, ir kad valstybės narės turi imtis tokių priemonių, kurios būtų pakankamai efektyvios ir kad šiomis priemonėmis asmenims būtų faktiškai įmanoma pasinaudoti nacionaliniuose teismuose. Teismas toje pačioje byloje taip pat yra pareiškęs, kad jei už diskriminacijos draudimo pažeidimą yra taikoma sankcija – pinigine kompensacija, bet kokiu atveju, siekiant užtikrinti šios kompensacijos veiksmingumą ir atgrasantį poveikį, ji turi atitikti patirtą žalą, todėl turi būti didesnė už simbolinį

---

<sup>80</sup> *cit op* 32, 6 str. 4 d.

<sup>81</sup> Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje 14/83, *Sabine von Colson & Elisabeth Kamann*, ECR I-01891.

atlyginimą, pvz.: darbuotojo patirtų išlaidų atlyginimą.

Lygių galimybių įstatyme nurodyta, kad skundus dėl lygių galimybių pažeidimo tiria Lygių galimybių kontrolierius Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka (15 str.). Ištyręs skundą Lygių galimybių kontrolierius gali priimti keletą alternatyvių sprendimų, iš kurių bene ryškiausias sankcijų prasme – administracinės nuobaudos skyrimas. Pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>82</sup> 41<sup>6</sup> straipsnį už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą, o taip pat pagal 187<sup>5</sup> už kontrolieriaus reikalavimų nevykdymą Lygių galimybių kontrolierius gali skirti baudą. Tačiau bauda darbdaviui, ypač jei tai didžiulė įmonė ar organizacija, kaip sankcija už padarytus diskriminuojančius veiksmus ne visada gali būti teisinga nukentėjusiojo atžvilgiu ir proporcinga padarytam nusižengimui priemonė. Reikėtų sutikti su ETT nuomone, kad, norint įgyvendinti lygių galimybių principo tinkamą taikymą, būtinas atitinkamas sankcijų sistemos mechanizmas ir tos sankcijos turėtų atitikti padarytos žalos asmeniui dydį ir šiame kontekste žala turėtų būti suprantama tiek turtinė, tiek neturtinė.

## 2.2. Apsauga nuo diskriminacijos dėl negalios

Užimtumas – teisėta darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir viešuosius poreikius, teikiant jiems uždarbį (darbo pajamas).<sup>83</sup> Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalį užimtumo rėmimo tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Asmuo laikomas užimtu, kai įgyvendina savo teisę į darbą. Siekiant šio tikslo įgyvendinimo ir realizavimo valstybės pareiga yra sudaryti sąlygas visiškam, produktyviam asmenų, kurie neturi pajamų šaltinio, užtikrinančio galimybę gyventi, užimtumui kaip teisės į darbo laisvę faktiniam įgyvendinimui, skatinti. Lietuvoje užimtumo rėmimo politiką, konsultuodamasi su socialiniais partneriais, įgyvendina Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo bei kitos ministerijos, taip pat ir kitos valstybės, savivaldybių institucijos ir įstaigos, juridiniai, fiziniai asmenys.<sup>84</sup>

Kaip žinia, darbo rinką užpildo ne tik darbingi, darbingo amžiaus asmenys, bet ir darbingo amžiaus neigalieji, nuteistieji ir kiti, kurie pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalį yra laikomi papildomai remiamais asmenimis. Jų integracija į darbo rinką yra sunkus, kartais net skausmingas procesas ne tik socialiniu, ekonominiu, bet ir

---

<sup>82</sup> Administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

<sup>83</sup> Davidavičius, M.; Pocius, A.; ir kt. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998, p. 104.

<sup>84</sup> Užimtumo rėmimo įstatymas. 5 str.

psichologiniu, asmeniniu požiūriu.

Viena iš probleminių sričių – neįgaliųjų, neįgalius vaikus auginančių ir prižiūrinčių asmenų užimtumo skatinimas. Neįgalumas yra dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas.<sup>85</sup> ETT 2006 m. *Chacon Navas*<sup>86</sup> byloje pažymėjo, kad vadovaujantis Tarptautine funkcionavimo, neįgalumo ir sveikatos klasifikacija, sąvoka „negalia“ yra bendra ir apima trūkumus ir faktorius, apribojančius asmens aktyvumą ir dalyvavimą socialiniame gyvenime.

Vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos statistiniais duomenimis<sup>87</sup> 2008 metų pabaigoje dirbo 48,5 tūkst. neįgaliųjų. Bendras šalies darbingo amžiaus gyventojų užimtumo lygis buvo 64,3 procento, o darbingo amžiaus neįgaliųjų – apie 20 procentų.

Darbo biržoje 2008 metais buvo registruota 14,6 tūkst. neįgaliųjų, iš jų įdarbinta 5,6 tūkst. arba beveik 39 procentai. Neįgaliųjų, kuriems nustatytas 0–40 procentų darbingumo lygis, registruota 6,2 tūkst., iš jų įdarbinta 2,4 tūkst. (daugiau kaip 38 procentai), o turinčių 40–50 procentų darbingumo lygį, registruota 8,3 tūkst., įdarbinta 3,2 tūkst. (apie 39 procentai).

Apsaugos nuo diskriminacijos dėl negalios principus užimtumo ir profesinėje srityje reglamentuoja 2000 m. lapkričio 27 d. priimta Europos Tarybos direktyva 2000/78/EB, kurioje pabrėžiama darbdavio pareiga užtikrinti neįgaliajam tinkamą darbo aplinką, sudarant sąlygas gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje ar mokytis, o taip pat įrengiant tinkamas patalpas darbui, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos (5 str.). Pagal direktyvą nėra neproporcingai laikoma apsunkinančiomis darbdavį pareigomis, jeigu jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis.

Nors Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte tarp nurodytų diskriminacijos pagrindų nėra paminėta darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant neįgalumo, šią spragą galima kompensuoti Lygių galimybių įstatymu, kuriame įtvirtinamos asmens lygios galimybės bei draudžiama bet kokia diskriminacija, tame tarpe ir dėl negalios. Pagal minėto įstatymo 5 straipsnį valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos privalo

---

<sup>85</sup>Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. 2 str. 6 p.

<sup>86</sup>Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-13/05, *Sonia ChaconNavas v Eurest Colectividades SA*, 2006, ECR I-06467.

<sup>87</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 850 dėl nacionalinės neįgaliųjų socialinės integracijos 2010-2012 m. programos patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 57-2335.

užtikrinti, kad visuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant negalios, rengti, tvirtinti ir įgyvendinti programas bei priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti, įstatymų nustatyta tvarka remti įvairių bendrijų, centrų, viešųjų įstaigų, paramos fondų programas, kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes negalios pagrindu. Tačiau tokia pagalba neįgaliesiems yra viena iš priemonių, apsaugančių jų teises bei ginančių teisėtus interesus.

Dažnai neįgaliųjų įsidarbinimas yra pačių neįgaliųjų iniciatyvos rezultatas, o žymią negalią turinčio asmens įsitvirtinimas darbo rinkoje vertinamas kaip jo asmeninis, kartu su socialinių apsaugos sistemos tarnybų ir kitų tarpininkų pagalba, išskirtinis pasiekimas,<sup>88</sup> t.y. nepaisant valstybės paramos bei pagalbos negalią turintis asmuo turėtų pats ginti savo teises ir atstovauti savo interesus.

Darbdaviai, siekiantys produktyvesnio darbo, darbo našumo padidėjimo, turėtų imtis veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais.<sup>89</sup> Tačiau darbdaviai nėra besąlygiškai įpareigoti priimti į darbą visus negalią turinčius asmenis, o atsižvelgti ir į profesines asmens galimybes, net jeigu ir specialiai jam pritaikoma darbo aplinka. Taip pat nėra privaloma imtis tokių pagalbinių priemonių, kurios neproporcingai apsunkintų darbdavį, t.y. įvertinant naštos proporcingumą reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą.<sup>90</sup> Tokia nuostata nereiškia, kad darbdavys gali visiškai atsiriboti nuo situacijos ir nesiimti vertinti, kokios tinkamos, būtinos priemonės galėtų palengvinti neįgaliajam darbo, mokymosi, kvalifikacijos kėlimo sąlygas. Direktyva 2000/78/EB tiesiogiai nenurodo, kad tinkamų sąlygų nesudarymas turėtų būti traktuojamas kaip diskriminacija, tačiau tiek teisės teorijoje, tiek ir praktikoje yra laikomasi nuomonės, kad nepagrįstas nesiėmimas įvertinti, kokių tinkamų priemonių būtų galima imtis konkrečiu atveju, nepagrįstas atsisakymas imtis tinkamų priemonių turėtų būti traktuojamas kaip diskriminacija.<sup>91</sup>

Diskriminacijos dėl negalios draudimą visose srityse, susijusiose su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir patį darbą, įtvirtina ir 2006 m. gruodžio 13 d. priimta Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos

---

<sup>88</sup>Diskriminuoti draudžiama integruoti. Sud. Mackevičiūtė, I. Vilnius: Logotipas, 2007, p. 31.

<sup>89</sup>OL, 2000 L 180, p. 22, preambulės p. 20.

<sup>90</sup>OL, 2000 L 303, p. 16, preambulės p. 21.

<sup>91</sup>Lygios galimybės ir nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Vilnius, 2007, p. 40.

fakultatyvus protokolas.<sup>92</sup> Lietuva šią Konvenciją ratifikavo 2010 m. gegužės 27 d.<sup>93</sup> Šia konvencija pripažįstama tokia pati neįgaliųjų kaip ir kitų asmenų teisė į darbą, teisė į galimybę užsidirbti pragyvenimui laisvai pasirinkus darbą ar laisvai priėmus darbo pasiūlymą atviroje, įtraukioje ir neįgaliesiems prieinamoje darbo rinkoje ir darbo aplinkoje (27 str.). Neįgaliesiems suteikiama galimybė veiksmingai dalyvauti bendrose techninio ir profesinio orientavimo programose, profesiniuose bei tęstiniuose mokymuose, gauti įdarbinimo tarnybų paslaugas. Siekiant pozityvios neįgaliųjų integracijos į darbo aplinką taip pat svarbu neįgaliuosius pradėti mokyti profesijos kuo anksčiau, kad susiformuotų reikiami įgūdžiai, reikalingi užtikrinti nuoseklų išitraukimą į darbo rinką. Pagal Neįgaliųjų teisių konvencijos 26 straipsnį valstybės šalys yra skatinamos imtis veiksmingų priemonių, kad neįgalieji galėtų įgyti ir išlaikyti kuo didesnę savarankiškumą, fizinius, protinius, socialinius ir profesinius gebėjimus, taip pat būtų integruoti į visas gyvenimo sritis ir jose dalyvautų. Vienas iš Europos veiksmų plane numatytų tikslų yra sudaryti galimybes neįgaliesiems pasiekti maksimalų savarankiškumą ir realizuoti savo fizines, protines, socialines bei profesines galias.

Žinoma, lygių teisių ir galimybių užtikrinimu neįgaliesiems negali būti laikomas vienokių ar kitokių privilegijų, pirmenybės teikimas, pvz. išbandymo sąlygos nenustatymas darbo sutartyje. Pagal Darbo kodekso 105 straipsnio 3 dalį neįgalieji nepatenka į asmenų kategorijų sąrašą, pagal kurį išbandymas nenustatomas, norint patikrinti, darbdavio iniciatyva, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Neįgaliesiems, siekiantiems lygiateisiais pagrindais įsidarbinti atviroje darbo rinkoje, taikomi bendrieji darbuotojų kvalifikacijai keliami reikalavimai. Tokia nuostata yra visiškai pagrįsta ir pateisinama, nes vyraujantys veiksniai, leidžiantys spręsti, ar darbuotojas yra tinkamas dirbti, yra kvalifikacija, gebėjimai ir profesiniai įgūdžiai.

Skirtingai nuo išbandymo termino nustatymo darbo sutartyje, Darbo kodekse visiškai kitoks yra darbo ir poilsio laiko, kasmetinių atostogų, viršvalandžių reglamentavimas. Darbo kodeksas užtikrina neįgaliesiems darbuotojams ar asmenims, auginantiems neįgalų vaiką ne visą darbo dienos laiką (146 str.), kuris šalių susitarimu gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną, arba darant ir viena ir kita, taip pat viršvalandinį darbą, naktinį darbą, budėjimą tik jų sutikimu. Be neįgaliojo sutikimo įstatymų leidėjas reikalauja tokiems darbams Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvados, nedraudžiančios dirbti tokiomis sąlygomis.

---

<sup>92</sup>Valstybės žinios, 2010, Nr. 71-3561.

<sup>93</sup>Valstybės žinios, 2010, Nr. 67-3350.

Svarbu pabrėžti, kad apsaugą nuo diskriminacijos ne tik neįgaliųjų, bet ir su neįgaliaisiais tiesiogiai susijusių asmenų atžvilgiu, užtikrina bei jų teises ir interesus gina direktyva 2000/78/EB. Tai yra diskriminacija laikomos ne tik tokios situacijos, kai asmuo betarpiškai priskiriamas tam tikrai ginamai asmenų kategorijai, bet ir atvejai, kai asmuo diskriminuojamas dėl savo ryšių su kitu žmogumi, kuris turi tam tikrą požymį. Tai vadinama asocijuota diskriminacija<sup>94</sup> arba diskriminacija dėl ryšių,<sup>95</sup> kai asmuo diskriminuojamas dėl to, kad jo giminaitis, draugas ar artimas žmogus priklauso tam tikrai pažeidžiamai asmenų grupei ir dėl to asmuo yra mažiau palankiai vertinamas nei panašioje situacijoje buvo ar būtų vertinamas kitas asmuo. Kad tokia interpretacija yra teisinga ir atitinkanti direktyvos 2000/78/EB tikslus, sutinka ir ETT 2008 m. liepos 17 d. priimtame *Coleman* sprendime Nr. C303/06.<sup>96</sup> Teismas taip išaiškino direktyvos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį, ir 2 dalies a punktą, kad juose įtvirtintas tiesioginės diskriminacijos draudimo principas negali būti suprantamas siaurai ir turi būti taikomas ne tik neįgaliesiems. Kai darbdavys su darbuotoju, kuris nėra neįgalus, elgėsi nepalankiau nei su kitu darbuotoju, su kuriuo elgiamasi, buvo ar būtų pasielgta panašioje situacijoje, bei įrodžius, kad nepalankesnis elgesys su šiuo darbuotoju grindžiamas jo vaiko, kuriam darbuotojas teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja tiesioginės diskriminacijos draudimui.

Bet kokia diskriminacija dėl neįgalumo uždrausta ir Neįgaliųjų teisių apsaugos konvencijoje, ir nors apsauga nuo diskriminacijos dėl ryšių nacionaliniuose teisės aktuose nėra tiesiogiai numatyta, daugelio teisininkų nuomone tiek teorijoje, tiek praktikoje yra išaiškinama, kad diskriminacijos dėl ryšių sampratos neįtvirtinimas nacionaliniuose teisės aktuose nedaro tokios diskriminacijos formos galimos ir bet koku atveju turi užtikrinti asmens teisę būti ginamam. Pasak D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės, Lietuvos nacionaliniai teismai turėtų plečiamai aiškinti tiesioginės diskriminacijos sampratą ir pripažinti elgesį diskriminuojančiu ne tik su betarpiškai turinčiu diskriminavimo savybę, bet ir patiriančiu nepalankų elgesį dėl ryšio su asmeniu, turinčiu diskriminavimo savybę. Reikėtų sutikti su autorės nuomone, kad būtų tikslinga nacionaliniuose teisės aktuose išplėsti tiesioginės diskriminacijos sampratą, papildant ją diskriminacijos dėl ryšių sąvoka.<sup>97</sup>

Darbo sutarties sudarymo stadijoje diskriminacija dėl ryšių gali neigiamai paveikti

---

<sup>94</sup>Lygios galimybės ir nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Vilnius, 2007, p. 27.

<sup>95</sup>*cit op* 33, p. 122.

<sup>96</sup>Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C-303/06, *Coleman v Attridge Law & Steve Law*, OL 2006, C 237.

<sup>97</sup>*ibid* 95, p. 123.

priimamo į darbą asmens padėtį. Darbdaviui, žinant, kad įsidarbinti norinčio asmens šeimoje yra negalia turintis šeimos narys, gali susidaryti išankstinę nuomonę apie pretendantą ir jo galimybes gerai atlikti savo darbo pareigas, jam reikės skirti daugiau laisvo laiko ar sudaryti lankstesnį darbo grafiką, dėl ko gali nukentėti darbdavio veikla. Tokia darbdavio nuomonė gali įtakoti asmens nepriėmimą į darbą. Diskriminacija dėl ryšių gali persipinti ir su nelygiaverčiu elgesiu darbdaviui tiksliai nežinant apie jam nepalankius faktus, o tik numanant, kad jie yra. Diskriminacija dėl menamos charakteristikos suprantama kaip nelygiavertis elgesys, pasireiškiantis tuo, kad asmuo su kitu asmeniu elgiasi mažiau palankiai dėl priežasties, kurios egzistavimu jis nėra neabejotinai įsitikinęs.<sup>98</sup> Tiek Neįgaliųjų teisių apsaugos konvencijos, tiek ir direktyvos 2000/78/EB tikslas yra apsauga nuo visų diskriminacijos formų. Todėl darbdavio galvojimas ar nežinojimas apie tam tikrą asmens padėtį, bruožą nepanaikina bei nepalengvina jo atsakomybės dėl diskriminuojančio elgesio, kuris įtakojo asmens nepriėmimą į darbą.

### 2.3. Apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus

Teisė dirbti negali būti ribojama dėl darbuotojo amžiaus. Nediskriminavimo dėl amžiaus principas pripažįstamas Europos valstybių konstitucijų ir tarptautinių sutarčių, reiškia draudimą riboti ne tik asmeninio pasirinkimo galimybes, tokias kaip religija, pažiūra, seksualinė orientacija, nes toks individualus pasirinkimas turi būti gerbiamas kaip dalis asmenybės, bet ir tokiu pagrindu, kurio žmogus negali įtakoti ir pakeisti – tai lytis, rasė, negalia ir, žinoma, amžius.<sup>99</sup> Remiantis 2010 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metine ataskaita<sup>100</sup> vis daugiau žmonių patiria diskriminaciją dėl amžiaus darbo santykių srityje: 56 % skundu dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu (2009 m. – 45 %; 2008 m. – 39 %; 2007 m. – 37 %). Galima teigti, kad tokią statistiką lemia ir tai, kad vis daugiau asmenų ryžtasi ginti savo pažeistas teises.

Kalbant apie vienodas galimybes įsidarbinant, teisės aktais nustatomos tiek minimalios, tiek maksimalios amžiaus ribos.

1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto<sup>101</sup> 10

<sup>98</sup>Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Vilnius, 2011. p. 121.

<sup>99</sup>Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. liepos 27 d. sprendimas byloje *Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą* (pareiškimų Nr. 55480/00 ir Nr. 9330/00).

<sup>100</sup>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita. 2011, Prieiga per internetą: <www.seimas.lt> p. 24.

<sup>101</sup>Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

strapsnio 3 dalis nustato, kad turi būti imtasi specialių apsaugos ir pagalbos priemonių visų vaikų ir jaunuolių atžvilgiu, be jokio diskriminavimo dėl jų kilmės arba kokio nors kito požymio. Vaikai ir jaunuoliai turi būti ginami nuo ekonominio ir socialinio išnaudojimo. Už vaikų samdymą darbui, kenksmingam jų dorovei ir sveikatai ar pavojingam jų gyvybei arba galinčiam pakenkti jų normaliam vystymuisi, turi būti baudžiama pagal įstatymą. Valstybė taip pat turi nustatyti amžiaus ribas, kad jaunesnių negu nustatyto amžiaus vaikų samdomas darbas būtų draudžiamas ir už jį būtų baudžiama pagal įstatymą.

Kiekviena valstybė teisinių, socialinių, administracinių, auklėjamųjų priemonių pagalba turi nustatyti minimalų priėmimo į darbą amžių.<sup>102</sup> Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalis numato, kad visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Pagal tą pačią normą galimos ir išimtys, kurias nustato Darbo Kodeksas arba kiti darbo įstatymai.

TDO konvencijoje Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus<sup>103</sup> minimali įdarbinimo amžiaus riba yra diferencijuojama, t.y. joje nėra nustatytos vienos konkrečios minimalios įsidarbinimo amžiaus ribos, o jis kiekvienu konkrečiu atveju nustatomas atsižvelgiant į darbo sunkumą, specifika, aplinkybes. Jos 2 str. 3 d. teigiama, kad minimalus įdarbinimo amžius neturi būti mažesnis nei pradinės mokyklos baigimo amžius ir bet kuriuo atveju neturi būti mažesnis nei 15 metų. Konvencijos 2 str. 4 d. kalbama, esant nepakankamai išvystytoms ekonomikos bei švietimo sąlygoms, minimalus amžius gali būti ir nuo 14 metų. Tuo tarpu 3 str 1 d. sakoma, kad minimalus įdarbinimo ar bet kurios rūšies darbo, kuris pagal savo pobūdį ar aplinkybes gali kelti pavojų jaunuolių sveikatai, saugumui ar moralei, amžius turi būti ne mažesnis nei 18 metų. Žemiausia pagal Konvenciją nustatyta amžiaus riba yra 13-15 metų arba bent jau 15 metų asmenims, kurie dar nėra baigę privalomojo mokslo, ir jiems, valstybių narių apibrėžtomis sąlygomis, leidžiama dirbti lengvo pobūdžio darbus. Darbų, kurie laikomi lengvais, nesudėtingais, sąrašą pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. sausio 29 d. nutarime Nr. 183 dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo.<sup>104</sup> Reikia pabrėžti, kad pagal Vyriausybės nutarimą, skirtingai nuo TDO Konvencijoje Nr. 138 nustatytos išimtinės 13

---

<sup>102</sup>1989 m. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr. 60-1501.

<sup>103</sup>Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383.

<sup>104</sup>Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

metų įdarbinimo amžiaus ribos, nedraudžiama lengvo pobūdžio darbus dirbti 14-16 metų jaunuoliams ir tik gavus mokyklos, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą bei gydytojo leidimą su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus.

Tokių amžiaus skirstymą bei įstatymų numatytą apsaugą galima pagrįsti tuo, kad asmenims iki 18 metų, dar stokojantiems darbinių įgūdžių bei patirties, pažeidžiamiems tiek fiziškai, tiek psichologiškai, sunku konkuruoti su brandaus, darbingo amžiaus patyrusiais darbuotojais, todėl draužiamas vaikų ir jaunuolių naktinis, viršvalandinis, kenksmingas sveikatai darbas, fiziškai ir psichologiškai sunkus darbas.

Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad valstybės narės gali nustatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra laikomas diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Taigi, minimalių reikalavimų įsidarbinimui dėl amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo pagal direktyvą nėra laikoma diskriminacija. Nacionalinėje įstatyminėje bazėje galima aptikti eilę teisės normų, nubrėžiančių įdarbinimo amžiaus ribą, bet neprieštaraujančių direktyvos 2000/78/EB 4 straipsniui. Dažniausiai amžiaus cenzas nustatomas pretenduojantiems įsidarbinti valstybės tarnyboje ar statutiniams pareigūnams. Pvz.: ne mažiau kaip 21 metus turi turėti asmuo, pretenduojantis į tarnybą muitinėje,<sup>105</sup> norintiems užimti pareigas vidaus tarnyboje pretendantai diferencijuojami pagal atskiras amžiaus grupes (I grupė – iki 25 metų, II grupė – 25-30 metų, III grupė – 30-35 metai, IV grupė – daugiau kaip 35 metai).<sup>106</sup> Didesnė nei minimali amžiaus riba pareigūnams nustatoma dėl specialios darbo specifikos, kuri pasireiškia ne tik tinkamu išsilavinimu, bet ir aukštesniais fizinio pasirengimo reikalavimais.

Atitinkamo išsilavinimo reikalavimas, profesinė, darbo ar vadovavimo patirtis įtakoja ir konkretaus amžiaus reikalavimą vadovaujančios sudėties pareigybėms užimti. Pvz.: asmuo, norintis gauti teisę vesti laivus Lietuvos Respublikos teritorinėje jūroje ir jūrų uostuose, turi būti ne jaunesnis kaip 25 metų <...>.<sup>107</sup>

<sup>105</sup>Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917; 2003, Nr. 64-2881.

<sup>106</sup>Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2003 m. liepos 18 d. įsakymas Nr. 1V-282 *dėl bendro fizinio pasirengimo reikalavimų asmenims, pretenduojantiems į vidaus tarnybą nustatymo*. Valstybės žinios. 2003, Nr. 77-3544.

<sup>107</sup>Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2005 m. gegužės 26 d. įsakymas Nr. 3-249 *dėl Locmano liudijimo išdavimo ir locmano amžiaus cenzo pratęsimo tvarkos aprašo bei Locmano liudijimo pavyzdžio patvirtinimo*. Valstybės žinios. 2005, Nr. 71-2569.

Be žemutinės įsidarbinimo amžiaus ribos įstatymas tam tikroms pareigoms užimti numato ir viršutinę amžiaus ribą. Pvz.: į profesinę karo tarnybą priimami asmenys, kurie yra ne vyresni kaip 35 metų;<sup>108</sup> į valstybės tarnautojo pareigas priimamas asmuo, turintis ne daugiau kaip 65 metus (nuo 2007-10-01).<sup>109</sup> Tačiau pastarojoje normoje pastebimi prieštaravimai nuostatai dėl amžiaus cenzo nustatymo atleidimo iš valstybės tarnautojo pareigų atveju. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 str. 1 d. 6 p. valstybės tarnytojas atleidžiamas iš pareigų, kai jam yra suėję 65 metai. Dėl tokios dviprasmiškos situacijos, kyla klausimas ar gali būti priimtas į atitinkamas pareigas 65 metų sulaukęs asmuo, atitinkantis keliamus reikalavimus, ir ar atsisakymas priimti į darbą, vadovaujantis vieninteliu amžiaus kriterijumi, nepatektų į diskriminavimo dėl amžiaus sritį?

Direktyvos 2000/78/EB tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl <...> amžiaus užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.<sup>110</sup> Direktyva draudžia ir tiesioginę, ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, numatydama tam tikras išimtis, pagal kurias skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (6 str. 1 d.), t.y. pateisinant tiesioginę diskriminaciją svarbu nustatyti amžiaus kriterijaus pagrįstumą. Pagal Lygių galimybių įstatymą draudžiama netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl amžiaus, nebent tokius diskriminacinius veiksmus pateisina teisėtas tikslas, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (2 str. 4 d.), taip pat draudžiama ir tiesioginė diskriminacija, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus (2 str. 7 d.), kitaip tariant diskriminaciją gali pateisinti objektyvios aplinkybės arba įstatymų nustatytos ribos.

Įsidarbinimo stadija yra viena iš pagrindinių darbo santykių sričių, kur asmuo dažniausiai susiduria su diskriminacija dėl amžiaus.<sup>111</sup> Klasikinis tiesioginės diskriminacijos pavyzdys galėtų būti darbo skelbime nurodant, kad darbui reikalingas tik jauno amžiaus asmuo ir pirma profesinių reikalavimų išskiriamas amžiaus reikalavimas. Tokiu atveju tiesiogiai diskriminuojami vyresni asmenys, kurie atitinkdami, reikia manyti, svarbesnius profesinius reikalavimus, negali pretenduoti į darbą dėl savo brandesnio

<sup>108</sup>Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325.

<sup>109</sup>Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 66-2130.

<sup>110</sup>OL, 2000 L 303, p. 16

<sup>111</sup>Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studijos. Vilnius, Regioninės pilietinės edukacijos centras, 2007, p. 65.

amžiaus. Galimos situacijos, kai vienu metu diskriminuojami ir jauni, ir vyresni asmenys, pavyzdžiui darbo skelbime nurodant būtiną pretendentui amžių nuo 25 metų iki 45 metų.

Visuotinai pripažįstama, kad stereotipai yra viena iš pagrindinių diskriminacijos priežasčių.<sup>112</sup> Taip visuomenėje gali būti formuojamas stereotipinis požiūris į jaunus ar vyresius darbuotojus, siaurinant jų įsidarbinimo sritį, kad tik tam tikro amžiaus asmuo gali būti tinkamai kvalifikuotas, motyvuotas ir turintis reikalingus profesinius įgūdžius. Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 punktu, o taip pat jį aiškinant kartu su 11 straipsniu, darbdavys, priimdamas asmenį į darbą, privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, bei draudžia darbo skelbimuose nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę dėl amžiaus (ar bet kuriuo kitu pagrindu), išskyrus, kai atitinkamo amžiaus reikalavimas nustatytas įstatymu. Diskriminaciją asmuo gali patirti ir tiesiogiai bendraudamas su darbdaviu, kai kaip darbo sąlyga iškeliamas amžiaus reikalavimas, nesvarstant profesinių gebėjimų ir įgūdžių atitikimo siūlomam darbui.

Netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus atveju nelygiavertis darbdavio elgesys gali pasireikšti amžiaus kriterijaus netaikant atvirai ir išankstinę neigiamą nuostatą dėl amžiaus slepiant už kitų, tarsi neutralių kriterijų (pvz.: pretendento per maža / per didelė darbo kvalifikacija). Pretendentams į darbą darbo patirties reikalavimas reiškia netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, nes darbo patirtis įgyjama su amžiumi.

Darbo skelbimuose netiesioginė diskriminacija gali pasireikšti, pateikiant juos ir tam tikrų simbolių pagalba,<sup>113</sup> t.y. tokie simboliai gali būti darbui pageidaujamo amžiaus asmens nuotrauka, kuri akivaizdžiai jokio asmens ir neišskiria, bet netiesiogiai parodo, kokio amžiaus asmenys darbui pageidaujami.

Amžius yra tik vienas iš antidiskriminacinės teisės ginamų pagrindų ir dažnai susidaro situacijos, kai asmuo diskriminuojamas ne vien dėl amžiaus, bet ir kitu pagrindu, t.y. kaip diskriminacijos forma pasireiškia ir išskiriama daugialypė diskriminacija,<sup>92</sup> kuri pasireiškia, kai diskriminuojama dėl keleto skirtingų priežasčių, aplinkybių ar pagrindų, dėl kurių sąveikos kitaip veikiamas nukentėjęs asmuo. Bet kuriuo lygybės principo pagrindu negalima pateisinti diskriminacijos. Nustatant lygybę vienu pagrindu negalima iššaukti diskriminacijos kitu pagrindu.<sup>114</sup> Galima pastebėti, kad dažniausiai pagrindiniu diskriminacijos pagrindu yra lytis, kuris kertasi su kitais pagrindais,<sup>115</sup> pvz.: amžius labiau

---

<sup>112</sup>*cit op* 33, p. 83

<sup>113</sup>*cit op* 111, p. 65-68

<sup>114</sup>Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Vilnius, 2004, p. 121.

<sup>115</sup>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 metų ataskaita. 2011, p. 24.

neigiamai įtakoja moters socialinį gyvenimą nei vyro, vyresnio amžiaus moteriai sunkiau konkuruoti darbo rinkoje nei tokio paties amžiaus vyrui. Neretai akivaizdžių diskriminacijos faktų galima aptikti skelbimuose dėl darbuotojų paieškos, kuriuose neretai nurodoma, kad reikalingas darbuotojas nuo / iki tam tikro amžiaus, bet tuo pačiu ir kaip reikalavimas išskirta asmens lytis.

Diskriminaciją dėl amžiaus asmuo gali patirti bet kuriame tiek asmeninio gyvenimo, tiek ir darbo tarpsnyje, todėl mažinti nelygiateisiškumą dėl amžiaus ypač svarbu, taip sumažinant stereotipinį, nepagrįstą požiūrį apie tam tikro amžiaus asmenis ir suteikiant galimybę bet kurio amžiaus žmonėms įgyvendinti savo profesines žinias ir ambicijas, išnaudoti teikiamas užimtumo galimybes.

#### **2.4. Apsauga nuo diskriminacijos dėl rasės ir etninės kilmės**

Rasinė diskriminacija reiškia kokių nors skirtumų, išimčių, apribojimų darymą ar pranašumo teikimą, pagrįstą rasės, odos spalvos, giminės, tautybės ar etninės kilmės požymiais, siekiant panaikinti arba apriboti pripažintas žmogaus teises ir pagrindines laisves ir neleisti vienodai naudotis jomis arba jas realizuoti politinėje, ekonominėje, socialinėje kultūrinėje ar kitoje visuomenės gyvenimo srityje. Taip skelbia Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo.<sup>116</sup> Teisės į darbą, laisvo darbo pasirinkimo srityse valstybės dalyvės įsipareigoja uždrausti ir panaikinti visų formų rasinę diskriminaciją ir garantuoti kiekvieno žmogaus lygiateisiškumą prieš įstatymą nepriklausomai nuo rasės, odos spalvos, tautybės ar etninės kilmės.

Lietuvoje darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų rasės ar etninės kilmės garantuoja Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis, 48 straipsnio 1 dalis, kad kiekvienas žmogus, nepažeidžiant jo teisių dėl rasės ar etninės kilmės, gali laisvai pasirinkti darbą ir turėti tinkamas, saugias darbo sąlygas. Konstitucinių nuostatų reikšmę patvirtina ir Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas, draudžiantis atsisakyti priimti į darbą diskriminuojant dėl rasės ar etninės kilmės.

Vienodo požiūrio principo įgyvendinimui, nepaisant rasės arba etninės kilmės, kovos su diskriminacija priemonėms sukurti, 2000 m. birželio 29 d. buvo priimta direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, kuri galioja visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje. Pagal direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punktą

---

<sup>116</sup>Valstybės žinios, 1998, Nr. 108-2957.

ji taikoma visais klausimais, susijusiais su įsidarbinimu, savarankišku įsidarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą darbe.

Pagal direktyvos 2000/43/EB 4 straipsnį, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingų sąlygų taikymas remiantis su rase arba etnine kilme susijusia savybe nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas. Tuo tarpu direktyvos 5 straipsnis apibrėžia taip vadinamą pozityviają diskriminaciją, t.y. kad siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nė vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti su rase arba etnine priklausomybe susijusius nuostolius arba juos kompensuoti. Abu šiuos straipsnius galima traktuoti kaip lygiateisiškumo principo išimtis, pateisinančias rasinę bei etninės priklausomybės diskriminaciją įprastais ir lemiamais profesiniais reikalavimai bei vadinamąją pozityviają diskriminaciją.

Siekiant direktyvos 2000/43/EB 1 straipsnyje numatyto tikslo sukurti kovos su diskriminacija dėl rasės ar etninės kilmės sistemą, valstybės narės privalo panaikinti visus prieštaravimus tarp direktyvos bei nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų, nesiderinančių su vienodo požiūrio principu. Valstybės narės privalo užtikrinti asmenims, patyrusiems diskriminuojantį elgesį, teisę į teismines procedūras, taip pat ir pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams, pasinaudojus išankstine ikiteismine ginčo sprendimo tvarka, jei tokia buvo numatyta (7 str. 1 d.). Kitas reikalavimas valstybėms narėms yra užtikrinti, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal nacionalinės teisės nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, su jo sutikimu dalyvautų visose teismo ar administracinėse procedūrose (7 str. 2 d.). Nacionaliniuose įstatymuose dar nėra išspręsta problema dėl šios direktyvoje įtvirtintos nuostatos perkėlimo į nacionalinę teisę. Ši direktyva taip pat garantuoja asmeniui, patyrusiam diskriminaciją rasės ar etninės kilmės pagrindu, ir lengvesę įrodinėjimo diskriminacijos byloje procedūrą (8 str.), t.y. perkelia įrodinėjimo našta atsakovui, jei tik nukentėjusysis pats nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija buvo, yra ar galėjo būti. Kiti direktyvoje numatyti įsipareigojimai valstybėms narėms yra institucijos, skatinačios vienodų sąlygų taikymą asmenims, nediskriminuojant dėl rasės ar etninės kilmės, paskyrimas, taip pat socialinio dialogo tarp socialinių partnerių bei su nevyriausybinėmis organizacijomis skatinimas.

Lygiateisiškumo principas reiškia, kad negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl rasės ar etninės kilmės. Kaip ir direktyvose 2006/54/EB bei 2000/78/EB, taip ir rasių lygybės direktyvoje yra pateikiamos iš esmės tapačios jomis draudžiamiems diskriminavimo pagrindams tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos.

Remiantis direktyvoje įtvirtintu apibrėžimu, kad tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės, teismai, nagrinėjantys diskriminacijos bylas, dažnai turi spręsti aplinkybių panašumo ir palyginimo klausimus. Tiesioginės diskriminacijos bylose teismai susiduria su „lyginamųjų situacijų“ arba „lyginamųjų asmenų“ vertinimo problema ir palyginimui yra keliamas panašių situacijų sugretinimo reikalavimas.<sup>117</sup> Kalbant apie įsidarbinimo, priėmimo į darbą stadiją, sugretinimas turėtų būti atliekamas, vertinant skirtingomis savybėmis pasižymintiems asmenims taikomus standartus, keliamus įsidarbinimo sąlygoms. Bene vienintelėje Lietuvoje nagrinėtoje diskriminacijos dėl rasės civilinėje byloje,<sup>118</sup> kurioje teismas lygino įsidarbinti bandžiusios, bet nepriimtos į darbą romų etninės kilmės moters situaciją su įdarbintos lietuvės (situaciją testuojančios moters) situacija. Pagal bylos aplinkybes atsisakymas įdarbinti romų kilmės moterį buvo grindžiamas laisvos darbo vietos neturėjimu. Tačiau faktas, kad vėliau toje pačioje darbovietėje, tam pačiam darbui atlikti buvo įdarbinta lietuvė, leidžia teigti, kad romų kilmės moteris nebuvo įdarbinta būtent dėl savo rasės, kas konstatuojama kaip asmens atvira bei tiesioginė diskriminacija.

Kalbant apie tiesioginę diskriminaciją dėl rasės ar etninės kilmės, jos apibrėžime įtvirtinta konstrukcija „galėtų būti“ leidžia diskriminacijos bylose pritaikyti ir „hipotetinį palyginimą“<sup>119</sup> t.y. toks situacijos vertinimas, kai konkretus palyginimas nėra galimas, kai nėra palyginamojo ar nukentėjusiojo asmens. *Feryn*<sup>120</sup> byloje ETT pateikė tam tikra prasme naują požiūrį dėl diskriminacijos konstatavimo, kur nustatė, kad kai darbdaviui, viešai pareiškus apie tam tikrų darbuotojų neįdarbinimą dėl jų rasės ar etninės kilmės, nes tokie darbdavio pareiškimai gali rimtai sulaukyti tam tikrus kandidatus nuo savo kandidatūros pateikimo ir taip sukliudyti jiems patekti į darbo rinką, o taip pat kai nesant „identifikuojamojo nukentėjusiojo“, panaudojamas hipotetinis nukentėjusysis,

---

<sup>117</sup> *cit op* 33, p. 75.

<sup>118</sup> Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-1188-545/2008 *S.M v UAB „Disona“*.

<sup>119</sup> *cit op* 33, p. 79.

<sup>120</sup> *cit op* 52.

pripažįstama kaip tiesioginė diskriminacija rasės ar etninės kilmės pagrindu. Tokia darbdavio įdarbinimo politika direktyvos 2000/43/EB prasme yra pakankama prielaida patvirtinti esant tiesiogiai diskriminuojančiai įdarbinimo politikai ir kurios nebuvimą jis turi įrodyti pats.

## **2.5. Apsauga nuo diskriminacijos dėl pilietybės**

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 18 straipsnis (buvęs EB sutarties 12 str.), nepažeidžiant sutartyje eančių specialių nuostatų, draudžia bet kokią diskriminaciją dėl pilietybės. Tos pačios sutarties 45 straipsnio 2 dalis (buvęs Europos Bendrijos sutarties 39 str.) numato, kad darbuotojų diskriminavimo dėl pilietybės įsidarbinimo ir darbo santykių metu panaikinimas yra vienas svarbiausių veiksnių, užtikrinančių laisvą darbuotojų judėjimą Bendrijoje. 1968 m. buvo priimtas Tarybos reglamentas Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje,<sup>121</sup> kuris detalizuoja minėtą 45 straipsnio 2 dalį ir teigia, kad darbuotojui, jei jis yra valstybės narės pilietis, turi būti sudarytos tos pačios įdarbinimo ir darbo sąlygos, kaip ir piliečiui tos valstybės narės, kurioje jis dirba, nepaisant jo pilietybės bei toks pilietis turi tokią pačią pirmumo teisę užimti laisvas darbo vietas kitos valstybės narės teritorijoje, kaip ir tos šalies piliečiai. Negali būti taikomi tokie nacionalinės teisės aktai ar administracinės procedūros, ribojančios prašymų įdarbinti pateikimą, pasiūlymus įsidarbinti, užsienio piliečių teisę įsidarbinti bei keliančios tos šalies piliečiams netaikomas sąlygas, o taip pat jeigu jų vienintelis ir išskirtinis tikslas, nepaisant pilietybės, yra neleisti kitų valstybių narių piliečiams įsidarbinti ten, kur jiems siūloma (3 str. 1 d.). Tačiau reikia pabrėžti, kad kai dėl darbo pobūdžio, yra būtina pateikti žinias apie tam tikros kalbos mokėjimą, draudimai neturi būti taikomi. Kalbos mokėjimo reikalavimas laikomas objektyviu kriterijumi, nediskriminaciniu kurio nors asmens pilietybės atžvilgiu.<sup>122</sup> Nelaikoma diskriminacija, jei kalbos mokėjimo reikalavimas yra taikomas vienodai savo šalies bei kitų valstybių piliečiams. Valstybinės kalbos mokėjimo reikalavimas įtvirtintas Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 dalyje. Ir nors tiesioginės diskriminacijos savokoje pilietybės pagrindas nėra atskirai išskirtas, tačiau pritaikius minėto įstatymo 1 straipsnio nuostatą, nukreipiančią į Konstitucijos bei tarptautinių teisės aktų nuostatas, galima teigti, kad Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnis taikomas ir dėl diskriminacijos draudimo pilietybės

---

<sup>121</sup>OL, 1968 L 257, p. 2.

<sup>122</sup>Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 53.

pagrindu. Taip pat atsižvelgiant ir į tai, kad nacionalinėje teisėje, skirtingai pvz.: nuo diskriminacijos dėl lyties, nėra specialaus teisės akto, reglamentuojančio lygiateisiškumo pilietybės pagrindu užtikrinimą. Siekiant tikslaus, nedviprasmiško aiškinimo ir vienodo reglamentavimo visų ginamų lygiateisiškumo pagrindų atžvilgiu, būtų tikslinga įstatymų leidėjui papildyti diskriminacijos sąvoką ir pilietybės pagrindu.

Be nacionalinės kalbos mokėjimo teisė įsidarbinti kitos valstybės piliečiui gali būti ribojama valstybės tarnybos sektoriuje. Kaip reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas<sup>123</sup> asmuo, priimamas į valstybės tarnautojo pareigas turi turėti Lietuvos Respublikos pilietybę (9 str. 1 d. 1 p.). Valstybės narės taip pat turi teisę taikyti tokias nacionalinės teisės normas, kuriomis siekiama užtikrinti viešąją tvarką, visuomenės saugumą ir sveikatą.

Reglamento Nr. 1612/68 6 straipsnyje numatyta, kad Valstybės narės piliečio, norinčio įsidarbinti kitoje valstybėje narėje, įdarbinimas neturi priklausyti nuo medicininio, profesinio ar kitų kriterijų, jeigu jie pagrįsti diskriminacija dėl pilietybės, lyginant su kriterijais, taikomais kitos valstybės narės piliečiams, norintiems įsidarbinti toje pačioje vietoje. Tačiau, jeigu to primygtinai reikalauja darbdavys, tokiam asmeniui prieš įdarbinimą gali būti taikomas profesinis testas.

Reglamento Nr. 1612/68 4 straipsnis numato, kad kitų valstybių narių piliečiams netaikomi įstatymai ir kiti teisės aktai tų valstybių narių, kuriose yra ribojamas darbo vietų užsienio piliečiams skaičius arba jų procentas įmonėse, tam tikrose veiklos srityse arba regionuose arba tai yra ribojama valstybiniu mastu, taip pat kitų valstybių narių piliečiai turi būti prilyginami vietiniams darbuotojams, jei valstybės narės, kuriose jie nori įsidarbinti, įmonei skiriama finansinė parama priklauso nuo joje dirbančių vietinių darbuotojų skaičiaus.

Draudimas diskriminuoti dėl pilietybės reiškia draudimą diferencijuoti asmenų teisinę padėtį dėl pilietybės, numatant įvairias subjektines teises ar teises garantijas tik valstybės narės, kurioje dirbama, piliečiams.<sup>124</sup> Todėl reglamentu Nr. 1612/68 siekiama užtikrinti kitų valstybių narių piliečiams vienodas galimybes įsidarbinti, susitarti dėl tinkamų, teisėtų ir teisingų darbo sąlygų, užtikrinti vienodą užmokestį kaip ir tos valstybės narės, kurioje jie yra, piliečiams, taip pat sudaryti sąlygas kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, tapti visateisiu profesinių sąjungų nariu, naudotis tomis pačiomis socialinėmis ir mokesčių lengvatomis kaip ir vietiniai darbuotojai. Valstybės narės

---

<sup>123</sup>Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

<sup>124</sup>Davulis, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 189.

piliečiui, ieškančiam darbo kitoje valstybėje narėje, tos šalies įdarbinimo tarnybos turi padėti taip, kaip ir savo piliečiams, ieškantiems darbo (reglamento 5 str.). Pvz.: laisvą darbuotojų judėjimą, galimybę ir teisę jiems gyventi, įsidarbinti ir dirbti Europos Sąjungos valstybėse narėse, taip pat ir Norvegijoje, Islandijoje, Lichtenšteine ar Šveicarijoje, siekia užtikrinti Europos užimtumo tarnybos tinklas – EURES, nuo 2003 m. veikiantis ir Lietuvoje, įkūrus Lietuvos darbo biržoje koordinatoriaus tarnybą,<sup>125</sup> teikiančią visapusišką ir objektyvų informavimą, konsultavimą laisvo darbuotojų judėjimo klausimais.

Reglamentas Nr. 1612/68 atskirai neišskiria nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos draudimo. Tačiau remiantis reglamento 7 straipsnio 1 dalies nuostata bei Europos Teisingumo Teismo praktika bei išaiškinimais, galima teigti, kad pagal reglamentą yra nepateisinama jokia diskriminacijos forma. Tiesioginę diskriminaciją galima pripažinti, esant asmens, kaip darbuotojo, teisių suvaržymui, apribojimams ar pirmenybės teikimui, susijusiam su asmens pilietybe. Netiesioginė diskriminacija dėl pilietybės yra tuomet, kai nacionalinė teisė riboja asmenų subjektines teises ar suteikia jiems privilegijų ne dėl jų pilietybės, o kitais pagrindais, iš pirmo žvilgsnio nesusijusiais su pilietybe, tačiau kurių pasekmės paliečia visus ar žymią daugumą ne tos valstybės narės piliečių, o kitų valstybių narių pilietybę turinčių darbuotojų.<sup>126</sup> Pavyzdys galėtų būti 1998 m. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-350/96<sup>127</sup>, kurioje Teismas pažymėjo, kad jei pagal valstybės narės nacionalinę teisę kitų valstybių narių piliečių teisė dirbti siejama su jų gyvenamąja vieta, tokia nuostata iš esmės prieštarauja EB 48 straipsniui (dabar Sutarties dėl ES veikimo 54 str.) bei riboja kitų valstybių narių piliečių teises, nes dažniausiai užsieniečiai neturi tos valstybės narės gyventojų statuso ir yra laikoma netiesiogine kitų valstybių narių piliečių diskriminacija. Tačiau netiesioginė diskriminacija dėl pilietybės nėra besąlygiškai draudžiama. Netiesioginis darbuotojų teisinės padėties diferencijavimas laikytinas draudžiama netiesiogine diskriminacija tik tada, kai ji negali būti pateisinama objektyviomis nuo pilietybės nepriklausančiomis priežastimis arba jų taikymas neatitinka tinkamumo, proporcingumo principų.<sup>128</sup>

Diskriminacija dėl pilietybės draudžiama ne tik valstybėms narėms, tačiau

<sup>125</sup>EURES–Europos užimtumo tarnybos tinklas. Prieiga per internetą: žiūrėta 2011-11-04 <[http://www.ldb.lt/eures/index.aspx?page=/lt/eures\\_lietuva/&menu\\_id=210](http://www.ldb.lt/eures/index.aspx?page=/lt/eures_lietuva/&menu_id=210)>

<sup>126</sup>Davulis, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 190.

<sup>127</sup>Europos Teisingumo Teismo 1998 m. gegužės 7 d. sprendimas byloje C-350/96 *Clean Car Autoservice GesmbH v Landeshauptmann von Wien {1998}*, ECR I-2521.

<sup>128</sup>*ibid* 126, p. 191.

taikoma ir privatiems teisės subjektams, su kuriais susijusi didelė dalis darbo santykių. Tai pagrindžia reglamento Nr. 1612/68 7 straipsnio 4 dalis, pagal kurią bet kokia kolektyvinių arba individualių sutarčių arba kitų kolektyvinių norminių aktų sąlyga, susijusi su teise įsidarbinti, dirbti, gauti atlyginimą ir kitomis darbo sąlygomis laikomi niekiniais ir negalioja, jeigu ji diskriminuoja tuos darbuotojus, kurie yra kitų valstybių narių piliečiai. Tokią nuostatą sąlygoja tai, kad darbuotojų darbo sąlygos didele dalimi reguliuojamos ne valstybės, o individualiomis ir kolektyvinėmis sutartimis ir šių susitarimų šalys privalo laikytis diskriminavimo dėl pilietybės draudimo.<sup>129</sup> Darbuotojui, jei jis yra valstybės narės pilietis, nepaisant jo pilietybės, turi būti sudarytos tos pačios įdarbinimo ir darbo sąlygos, kaip ir piliečiui tos valstybės narės, kurioje jis dirba.

Konstitucijos 48 straipsnis numato žmogaus teises ir garantijas darbo srityje: teisę į darbą tinkamomis, saugiomis sąlygomis, teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą, draudžia priverstinį darbą be jokio diskriminavimo.

Kalbant apie diskriminavimo dėl pilietybės draudimą darbo sutarties sudarymo metu svarbus yra DK 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas, draudžiantis atsisakyti priimti į darbą remiantis DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatytais pagrindais, tame tarpe ir dėl pilietybės. Pagal DK 96 straipsnio 2 ir 3 dalis atsisakymas priimti į darbą gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme. Teismui nustatius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Teisės teorijoje yra keliamas klausimas, ar įrodžius diskriminavimo faktą, darbdaviui pagal DK 96 straipsnį atsiranda pareiga įdarbinti diskriminaciją patyrusį darbuotoją net ir tuo atveju, jei šis neturi reikiamos darbo patirties, kvalifikacijos arba kitų kandidatų kvalifikacija yra aukštesnė ir šis faktas, o ne pilietybė buvo lemiamas nepriėmimo į darbą veiksnys. DK 96 straipsnis turi sudaryti vienodas galimybes ir sąlygas dalyvauti darbuotojų atrankoje ar konkurse, tačiau nenulemti galutinio rezultato, t.y. ši norma nereiškia, kad užsienietis būtinai bus įdarbintas ir ji galėtų būti taikoma tik tuomet, kai darbuotojas atitinka visus reikalavimus, visos iki priėmimo darbo vietai užimti keliamos sąlygos tinkamai įvykdytos ir, jei ne kitos valstybės pilietybė, asmuo būtų įdarbintas. Todėl yra pagrįsta nuomonė, kad DK 96 straipsnis turi būti taikomas, kai diskriminuojamieji veiksmai turėjo tiesioginį priešastinį ryšį su atsisakymu priimti į darbą,<sup>130</sup> t.y. turi būti nustatytos faktinės

<sup>129</sup>Davulis, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 191.

<sup>130</sup>*ibid*, p. 216.

aplinkybės, lėmusios diskriminacinius veiksmus, dėl ko užsienietis nebuvo priimtas į darbą. Diskriminacijos fakto buvimą tokioje situacijoje galima įrodyti, nustatčius, kad skirtumas tarp pretendentų į darbą buvo tik jų skirtingų valstybių pilietybė, kuri įtakojo asmens nepriėmimą į darbą. Priežastinio ryšio tarp pilietybės ir atsisakymo priimti į darbą nustatymas svarbus norint įrodyti pažeistą, diskriminuojamą teisę įsidarbinti.

### 3. ASMENS DUOMENŲ APSAUGA, SUDARANT DARBO SUTARTĮ

Žmogaus privatus gyvenimas yra neliečiamas. Tokį visuotinės svarbos principą įtvirtina Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnis. Privatumas šio konstitucinio principo kontekste suprantamas kaip asmens gyvenimo būdas, šeimyninė padėtis, gyvenamoji aplinka, kurią sudaro fizinio asmens gyvenamoji patalpa, kitos privačios patalpos, kurias asmuo naudoja ūkinei, komercinei ar profesinei veiklai, taip pat asmens pažiūros, įsitikinimai, fizinė bei psichinė būklė, garbė, orumas, slapti asmeniniai faktai, fotonuotraukos, o taip pat teisė į susirašinėjimo, pokalbių telefonu, ir kitokio susižinojimo neliečiamybę, išskyrus atvejus, kai informaciją apie privatų asmens gyvenimą įpareigoja rinkti motyvuotas teismo sprendimas ir tik pagal įstatymą. Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad „privataus gyvenimo teisinė samprata siejama su asmens teisėtai privataus gyvenimo lūkesčiais.“<sup>131</sup> Gyvenimo privatumas yra lygiagretus ir tokiems Konstitucijoje įtvirtintiems konstituciniams principams kaip asmens garbė ir orumas (21 str.), teisė turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti (25 str.).

Tokia privatumo traktuotė yra įtvirtinta ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnyje, pagal kurį kiekvienas asmuo turi teisę į pagarbą jo privačiam ir šeimos gyvenimui, būsto neliečiamybę ir slaptą susirašinėjimą. Demokratinėje valstybėje yra svarbu nustatyti pusiausvyrą tarp viešo ir privataus intereso, derinti asmens teisę į pagarbą jo privačiam gyvenimui ir saviraiškos laisvę, kad asmenys galėtų laisvai ir saugiai naudotis jiems suteikiamomis teisėmis, kurios turėtų būti garantuotos kiekvienam valstybės nariui, todėl ir pati valstybė, gerbdama savo piliečius, būdama tolerantiška ir kitų valstybių piliečiams, turi įgyvendinti tinkamas, efektyvias teisių ir laisvių apsaugos priemones nacionaliniuose įstatymuose. Minėto konvencijos straipsnio 2 dalyje numatyti pagrindai, kad asmens teisė į privatų gyvenimą gali būti apribota tik įstatymų nustatytais atvejais bei kai tai būtina demokratinėje visuomenėje valstybės saugumo, visuomenės saugos ar šalies ekonominės gerovės interesams, taip pat žmonių sveikatai ar moralei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Europos Žmogaus Teisių teismas yra pasakęs, kad kišimasis į privatų asmens gyvenimą turi būti pagrįstas nacionalinės teisės nuostatomis, tačiau nacionalinė teisė turi atitikti teisės viršenybės demokratinėje valstybėje principą.<sup>132</sup> Reikia pažymėti, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija yra sudedamoji

---

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 24 d. nutarimas.

<sup>132</sup> Cour eur. D. H., arret Malone c. Royaume-Uni du 2 aout 1984, série A n° 82.

Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis ir taikoma tiesiogiai kartu su nacionaliniais įstatymais.<sup>133</sup>

Privataus gyvenimo apsauga užtikrinama garantuojant asmens duomenų apsaugą, kurios tikslus galima suskirstyti į dvi grupes: 1) ginti asmens teisę į privatumą ir 2) ginti kitas asmenines laisves bei nevaržyti laisvo asmens duomenų tvarkymo.<sup>134</sup>

Asmens duomenų apsaugos principus visose gyvenimo srityse, tame tarpe ir darbo aplinkoje (nors tai nėra specialus darbo santykius reguliuojantis dokumentas) įtvirtina Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo.<sup>135</sup> Šios direktyvos 1 straipsnyje numatytas tikslas įpareigoja valstybes nares saugoti fizinių asmenų pagrindines teises ir laisves, o ypač jų privatumo teisę tvarkant asmens (duomenų subjekto) duomenis. Konkretaus nurodymo, ar direktyva užtikrina privačios informacijos apsaugą darbo santykių srityje jau esamiems ar taip pat dar tik būsimiems darbuotojams nėra. Galima teigti, kad ji (direktyva) taikoma ne tik prasidėjusiems darbo santykiams, bet ir esantiems darbo paieškos, derybų dėl darbo etapuose. Direktyvoje numatyti tiek automatinis, tiek neautomatinis asmens duomenų tvarkymo būdai, bet pažymi, kad asmens duomenų tvarkymas valstybės, visuomenės saugumo, gynybos sumetimais bei kai duomenis tvarko fizinis asmuo, užsiimdamas tik asmenine ar namų ūkio veikla, direktyva netaikoma. Duomenys gali būti tvarkomi juos renkant, užrašant, rūšiuojant, saugant, adaptuojant ar keičiant, atgaminant, ieškant, naudojant, atskleidžiant, perduodant, platinant ar kitu būdu padarant juos prieinamus, išdėstant reikiama tvarka ar sujungiant, blokuojant, trinant ar naikinant.

Greitas informacinių technologijų galimybių tobulėjimas, darbdavio interesas išsaugoti savo įmonės veiklą ir verslo organizavimą, leidžia darbdaviams stebėti, rinkti asmeninius duomenis, kontroliuoti darbuotojus, taip pažeidžiant asmens laisvių ir teisių apsaugą. Informacijos rinkimą reikėtų laikyti ne noru sekti asmenį, o poreikiu apsaugoti nuo galimai neteisėtų asmens veiksmų, pažeidžiančių darbdavio profesinius interesus, tačiau toks duomenų rinkimas visada turi būti derinamas su darbuotojo teise į privatumą ir laikantis teisės aktų nustatytų reikalavimų. Manytina, kad darbdavys, norintis patikrinti su asmeniu susijusią informaciją arba kokiu tikslu darbuotojas naudoja tarnybinį telefoną ar elektroninį paštą, priimdamas asmenį į darbą, turi išpėti jį apie galimą informacijos ar duomenų rinkimą ir tikrinimą.

---

<sup>133</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucija. 138 str. 3.d. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;

<sup>134</sup>Informacinių technologijų teisė. Vilnius: NVO Teisės institutas, 2004, p. 86.

<sup>135</sup>OL, 1995 L 281, p. 31

Lietuvoje buvo tiriama situacija dėl informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje,<sup>136</sup> kuri parodė, kad darbdaviai nelinkę informuoti darbuotojų apie elektroninės vietos stebėseną ir kontrolę: apie 18 % darbuotojų nurodė, jog nėra informuoti ir net 40 % teigė, kad nėra informuoti apie tai bei tiksliai nežino, ar yra stebimi, ar ne. Apie 25 % respondentų-darbuotojų nuomone, populiariausias ir dažniausiai taikomas informavimo būdas – stebėjimo ir kontrolės aptarimas vidaus tvarkos taisyklėse, tuo tarpu tik 2 % atsakė, kad buvo informuoti darbo sutartyje.

Pagal Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo<sup>137</sup> 2 straipsnio 1 dalį asmens duomenys yra bet kuri informacija, susijusi su fiziniu asmeniu – duomenų subjektu, kurio tapatybė yra žinoma arba gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai nustatyta pasinaudojant tokiais duomenimis kaip asmens kodas, vienas arba keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai. Pagal to paties straipsnio 8 dalį yra išskiriami ir specialūs, „ypatingi asmens duomenys“, kurie yra susiję su fizinio asmens rasine ar etnine kilme, politiniais, religiniais, filosofiniais ar kitais įsitikinimais, naryste profesinėse sąjungose, sveikata, lytiniu gyvenimu, taip pat informacija apie asmens teistumą. Tarp teisininkų keliamas klausimas, ar visais atvejais teisėtai reikalaujama, kad būsiami darbuotojai pateiktų apie save tam tikrą informaciją, tarkime, atskleidžiančią turtinę, šeiminių situaciją, asmens pomėgius, domėjimosi objektus ir pan., o kartu ir pripažįstama, kad grėsmė asmens duomenų apsaugai išlieka nuo atrankos bei įdarbinimo procedūrų momento,<sup>138</sup> pavyzdžiui, kai įsidarbinant asmens yra prašoma užpildyti anketą ir pateikti apie save asmeninę informaciją.

Kaip asmens privatumas galėtų būti apsaugotas, kalbant dar tik apie kuriamus darbo santykius, kai darbo sutartis dar nėra pasirašyta. Nors Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punkte ir yra numatyta, kad asmens duomenys gali būti tvarkomi, jeigu yra sudaroma sutartis, kai viena iš šalių yra duomenų subjektas, tačiau asmens privatumas, nepažeidžiant jo žmogiškojo orumo, turi būti išsaugotas. Šiame etape asmuo, bendraudamas su darbdaviu, gali būti priverstas keistis, pateikti informaciją, kuri ne visada ir ne visa bus susijusi su jo profesija, dalykinėmis savybėmis. Tačiau tokia darbdavio teisė gauti asmeninę informaciją gali būti ribojama arba tokia informacija iš viso neteikiama. Darbdavys gali rinkti tik tiek informacijos apie kandidatą, kiek yra būtina, o renkamos informacijos kiekis turi būti proporcingas tikslui, kurio siekia

---

<sup>136</sup>Petrylaitė D., Tamašauskaitė G. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reglamentavimo ir taikymo problemos. Verslo ir teisės aktualijos. 2009, T. 3. p. 222.

<sup>137</sup>Valstybės žinios. 1996, 63-1479.

<sup>138</sup>*ibid* 124, p. 205.

darbdavys, ketindamas priimti asmenį į tam tikras pareigas.

Renkant ir naudojant asmens duomenis darbo santykių tikslais turi būti užtikrinta pagarba darbuotojų privatumui ir žmogiškajam orumui, ypač socialinių ir asmeninių santykių galimybė darbo vietoje.<sup>139</sup> Asmeninės, privačios informacijos paviešinimas gali turėti neigiamos įtakos asmens lygiateisiam traktavimui. Ypač jei ta informacija pagal Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 8 dalį yra laikoma ypatingais asmens duomenimis, t.y. duomenys, susiję su fizinio asmens rasine ar etnine kilmė, politiniais, religiniais, filosofiniais ar kitais įsitikinimais, naryste, profesinėse sąjungose, sveikata, lytiniu gyvenimu, taip pat informacija apie asmens teistumą. Darbuotojas, naudodamasis jam Konstitucijos suteikta teise laisvai reikšti savo mintis, įsitikinimus, dėl darbdavio paskleistos, gal ir nepiktai kėsais, asmeninės informacijos bei dėl dažnai netaktiško ir netolerantiško visuomenės požiūrio į tam tikras išskirtines asmens savybes ir pažiūras, gali patirti pažeminimą, jo savigarba ir orumas gali būti sumenkinti. Kaip apsauginė priemonė yra tai, kad ypatingi asmens duomenys gali būti tvarkomi, tik kai asmuo duoda rašytinį ar jam prilygintą aiškiais išreikštą sutikimą, neabejotinai įrodantį asmens valią informacijai paviešinti, arba pats viešai paskelbia informaciją apie save, taip pat kai tai yra būtina užtikrinti visuomenės saugumą, palaikyti viešąją tvarką bei gerą moralę.

Pagal Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 3 straipsnio 1 dalį duomenų valdytojas (šio darbo kontekste, tai būtų darbdavys) privalo užtikrinti, kad asmens duomenys būtų renkami teisėtais tikslais, tvarkomi tiksliai, sąžiningai ir teisėtai, saugomi tokia forma, kad duomenų subjektų tapatybę būtų galima nustatyti ne ilgiau, negu to reikia tiems tikslams, dėl kurių šie duomenys buvo surinkti ir tvarkomi. Įstatymo 4 straipsnyje teigiama, kad asmens duomenys saugomi ne ilgiau, negu to reikalauja duomenų tvarkymo tikslai, o kai asmens duomenys nebereikalingi jų tvarkymo tikslams, jie turi būti sunaikinami. To paties įstatymo 23 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta asmens teisė reikalauti iš darbdavio sunaikinti savo asmens duomenis. Kaip tokia procedūra turėtų vykti? Ar užtektų tik asmens žodinio prašymo nenaudoti jo asmens duomenų ir juos sunaikinti? Įstatymo 23 straipsnio 3 dalis suteikia teisę asmeniui į darbdavį kreiptis tiek žodžiu, tiek raštu. Tokioje situacijoje lengviausia asmeniui būtų atsiimti pateiktus dokumentus. Tačiau, kaip apsaugoti informaciją apie save, jeigu ji pateikiama internetu, elektroniniu paštu? Tokiam asmeniui nelieka nieko kito, kaip tik

---

<sup>139</sup> Europos Tarybos ministrų komiteto 1989 m. sausio 18 d. rekomendacija Nr. (89)2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų darbo santykių tikslais, apsaugos.

pasikliauti darbdavio sąžiningumu. Pažeistas teises, numatytas 23 straipsnio 1 dalyje, asmuo gali ginti, apskūsdamas duomenų valdytojo veiksmus (neveikimą) Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai per 23 straipsnio 3 dalyje nurodytus terminus, o taip pat Valstybinės duomenų inspekcijos veiksmus asmuo gali skųsti teismui.

Darbo kodekso 86 straipsnis nustato, kad asmenys teisę į darbą įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms. Galima teigti, kad tokia kodekso nuostata įgalina ir įdarbinimo tarnybas nepažeisti asmens duomenų apsaugos principo. Siekiantys įsidarbinti asmenys įdarbinimo tarnyboms pateikia tokią pačią informaciją, kokią pateiktų tiesiogiai darbindamiesi, todėl dėl tokių įstaigų asmeninės informacijos apie potencialius darbuotojus rinkimo ir naudojimo iškyla grėsmė asmens privataus gyvenimo paviešinimui.

Jeigu vis dėlto darbdavys pažeidžia asmens privatumą bei orumą paskleista informacija, asmuo gali reikalauti tiek turtinės tiek neturtinės žalos atlyginimo. Tokia teisė numatyta Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 54 straipsnio 1 dalyje, o taip pat ir Darbo kodekso 250 straipsnyje. Pagal Civilinio kodekso 6.250 straipsnį neturtinė žala – asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Teismas, įvertindamas moralinę žalą pinigais, turi atsižvelgti į žalą padariusio asmens kaltę, jo elgesį po žinių paskleidimo, į neigiamą įtaką profesinei, visuomeninei veiklai, žinių paskleidimo būdą, formą, turinį, apimtį ir kitas turinčias reikšmės aplinkybes.<sup>140</sup> Norint nustatyti teisingą neturtinės žalos dydį reikia atsižvelgti į su privačiu asmens gyvenimu susijusios informacijos paplitimo mastą bei reputacijos pablogėjimo laipsnį, kokiai auditorijai buvo paskleista informacija, taip pat, kalbant apie privataus gyvenimo bei atvaizdo neliečiamumo pažeidimo atvejus, į informacijos intymumo, slaptumo laipsnį ir turinį, jos paskleidimo formą, būdą.<sup>141</sup>

Sunku nustatyti išipareigojimus darbdaviui neplatinti tam tikros informacijos apie asmenį, nes paprasčiausiai ikisutartiniuose darbo santykiuose negalima visiškai apsaugoti asmens duomenų dėl neįteisintų darbuotojo ir darbdavio santykių, dėl ko tampa komplikotas pažeidimų įrodinėjimas.

<sup>140</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1998 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr. 1 *dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 7, 7<sup>1</sup> straipsnių ir Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo taikymo teismų praktikoje nagrinėjant garbės ir orumo gynimo civilines bylas.*

<sup>141</sup>Volodko R. Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje. Vilnius, VĮ Registrų centras, 2010, p. 318-323.

## IŠVADOS

Konstitucinė teisė į darbą yra garantuojama kiekvienam individualiam asmeniui ir kiekvienas turi teisę realizuoti save darbe, turi teisę į teisėtą, saugias darbo sąlygas, kurias gali užtikrinti pagal įstatymus sudaryta darbo sutartis kaip pagrindinis darbo santykių atsiradimo dokumentas, nuo kurio turinio priklauso visas darbuotojo ir darbdavio profesinis bendradarbiavimas.

Siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės, darbdavio ir darbuotojo santykiuose turi būti užtikrintas visas spektras dirbančio žmogaus teisių ir garantijų. Atsižvelgiant į šalių teisių ir pareigų turinį bei vadovaujantis lygiateisiškumo, savanoriškumo, abipusio bendradarbiavimo principais, darbo santykių efektyvumas gali būti pasiekiamas darbdaviui ir darbuotojui sureguliuojant ir įteisinant darbo santykius darbo sutartimi, atitinkančia tikrąją šalių valią bei įstatymų, kitų teisės aktų nuostatas, nes netiksliai, dviprasmiškai išreikšta darbo sutarties šalių valia bei interesai, o taip pat netinkamai pritaikytos materialinės teisės normos gali įtakoti ne tik blogesnę darbuotojo padėtį, bet ir tapti ginčo tarp šalių priežastimi.

Vienas svarbiausių, ypatingą konstitucinę reikšmę turinčių principų yra lygiateisiškumo principas, kuriuo remiantis yra grindžiama visa valstybės teisinė sistema ir turi būti užtikrinta kiekvieno asmens teisė būti traktuojamam vienodai lygiai, be skirtumų, išimčių, pirmenybės teikimo, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, amžiaus, negalios, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.

Vienodo požiūrio principas turėtų būti ne tik reglamentuojamas teisės aktuose, bet ir realiai įgyvendinamas ir pritaikomas darbo santykiuose. Darbo aplinkoje asmenų lygiateisiškumo principo, kurį tiesiogiai ar netiesiogiai įtvirtina beveik absoliuti dauguma tarptautinių ir nacionalinių dokumentų, reglamentuojančių žmogaus teises, veikimas turėtų būti suprantamas, kaip draudžiantis bet kurioje darbo santykių stadijoje diskriminuoti asmenis bet kokia forma ir apimtimi, darbo sutarties sudarymo stadijoje taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tartis dėl tokių sąlygų nustatymo, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Asmeniui patyrusiam diskriminaciją įsidarbinant, turėtų būti prieinamos efektyvios teisinės apsaugos priemonės apginti savo pažeistą individualią teisę būti traktuojamam vienodai lygiai su kitais dėl asmens konstitucinės teisės turėti asmenines, unikalias savybes, požiūrį, įsitikinimus.

Lygiateisiškumo principo apsauga neatsiejama susijusi su galimybe asmeniui pasinaudoti teismine gynyba ar administracinėmis procedūromis, todėl turėtų būti siekiama labiau užtikrinti efektyvų ir produktyvų teisinių institucijų veikimą, suteikiant asmeniui visapusišką informaciją bei galimybę apginti savo interesus tinkamomis, teisingomis teisinėmis priemonėmis.

Sunku nustatyti įsipareigojimus darbdaviui neplatinti tam tikros informacijos, nes ikisutartiniuose darbo santykiuose yra sudėtinga asmens privačių duomenų apsauga dėl neįteisintų darbuotojo ir darbdavio santykių, dėl ko tampa komplikotas pažeidimų įrodinėjimas.

Darbdavio interesas išsaugoti savo įmonės veiklą ir verslo organizavimą, leidžia darbdaviams stebėti, rinkti asmeninius duomenis, kontroliuoti darbuotojus, taip pažeidžiant asmens laisvių ir teisių apsaugą, todėl nors tokie darbdavio veiksmai yra pagrįsti poreikiu apsisaugoti nuo galimai neteisėtų darbuotojo veiksmų, tačiau toks duomenų rinkimas visada turi būti derinamas su darbuotojo teise į privatumą, žmogiškojo orumo išsaugojimą ir laikantis teisės aktų nustatytų reikalavimų.

## LITERATŪRA

### I. Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
- 2) Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
- 3) Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 4) Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
- 5) Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 1985 Nr. 1-1;
- 6) Lietuvos Respublikos 2010 m. gegužės 27 d. įstatymas Nr. XI-854 dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos ir jos fakultatyvaus protokolo ratifikavimo. Valstybės žinios, 2010, Nr. 67-3350;
- 7) Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762; 2009, Nr. 86-3638;
- 8) Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539;
- 9) Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115;
- 10) Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917;
- 11) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130;
- 12) Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325;
- 13) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;
- 14) Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 63-1479;
- 15) Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969; 2004, Nr. 83-2983;
- 16) Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2005 m. gegužės 26 d. įsakymas Nr. 3-249 *dėl Locmano liudijimo išdavimo ir locmano amžiaus cenzo pratęsimo tvarkos*

- aprašo bei Locmano liudijimo pavyzdžio patvirtinimo*. Valstybės žinios. 2005, Nr. 71-2569;
- 17) Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2003 m. liepos 18 d. įsakymas Nr. 1V-282 *dėl bendro fizinio pasirengimo reikalavimų asmenims, pretenduojantiems į vidaus tarnybą nustatymo*. Valstybės žinios. 2003, Nr. 77-3544;
  - 18) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 183 *dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkrečių darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo*. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502;
  - 19) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 *dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo*. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412;
  - 20) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 850 *dėl nacionalinės neįgaliųjų socialinės integracijos 2010-2012 m. programos patvirtinimo*. Valstybės žinios, 2002, Nr. 57-2335;
  - 21) 2006 m. gruodžio 13 d. Jungtinių tautų neįgaliųjų teisių Konvencija ir jos fakultatyvus protokolai. Valstybės žinios, 2010, Nr. 71-3561;
  - 22) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. OL 2010 3 30, C 83/47;
  - 23) Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2;
  - 24) Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
  - 25) 1997 m. spalio 2 d. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartį ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. Prieiga per internetą: {žiūrėta 2011-02-11} <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=29686&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29686&p_query=&p_tr2=2)> ;
  - 26) 1950 m. Europos Žmogaus pagrindinių teisių ir laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987;
  - 27) 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, profesinės veiklos srityje. OL, 2006 L 204, p. 23;
  - 28) 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/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;
  - 29) 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;

- 30) 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;
- 31) 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. OL, 1998 L 14, p. 6;
- 32) 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo. OL, 1995 L 281, p. 31;
- 33) 1989 m. sausio 18 d. Europos Tarybos ministrų komiteto rekomendacija Nr. (89)2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų darbo santykių tikslais, apsaugos. Prieiga per internetą: <[http://www.ada.lt/images/cms/File/Rekomendacija %20Nr.%20R%20\(89\)%202.pdf](http://www.ada.lt/images/cms/File/Rekomendacija_%20Nr.%20R%20(89)%202.pdf)> {žiūrėta 2011-11-05};
- 34) 1989 m. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr. 60-1501.
- 35) 1981 m. sausio 28 d. Europos Tarybos konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu. Valstybės žinios, 2001, Nr. 32-1059;
- 36) 1973 m. birželio 6 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus. Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383;
- 37) 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. OL, 1968 L 257, p. 2;
- 38) 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290;
- 39) 1965 m. gruodžio 21 d. Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo. Valstybės žinios, 1998, Nr. 108-2957;
- 40) 1958 m. birželio 4 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677;
- 41) 1957 m. birželio 5 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676;
- 42) 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė Žmogaus Teisių Deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497;

## **II. Specialioji literatūra:**

- 43) DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas.*

- Metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;
- 44) Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: UAB Forzacas, 2004;
  - 45) Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
  - 46) DAVIDAVIČIUS, M.; POCIUS, A.; ir kt. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998;
  - 47) DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
  - 48) Diskriminuoti draudžiama integruoti. Sud. Mackevičiūtė, I. Vilnius: Logotipas, 2007;
  - 49) Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008;
  - 50) GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ, D. *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Baltijos Kopija, 2011;
  - 51) Informacinių technologijų teisė. Vilnius: NVO Teisės institutes, 2004;
  - 52) LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005, I t.;
  - 53) Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I). Vilnius: Justitia, 2003, I t.;
  - 54) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, II t.;
  - 55) Lygios galimybės ir nediskriminavimo teisė: vadovas teisininkui. Vilnius, 2007;
  - 56) Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: VER, 1985;
  - 57) TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1, Vilnius: Justitia, 2005;
  - 58) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000;
  - 59) VOLODKO, R. *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010;
  - 60) Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studijos. Vilnius: Regioninės pilietinės edukacijos centras, 2007;
  - 61) GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ, D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), 73-82;
  - 62) JOVAIŠAS, K. Žmonių lygybė: problemos ir paradoksai. *Teisės problemos*, 2001, nr. 1, p.;
  - 63) KŪRIS, E. Konstitucinių principų plėtojimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Konferencijos medžiaga. Prieiga per internetą: < [http://www.lrkt.lt/ Pkonferencijose /01.pdf](http://www.lrkt.lt/Pkonferencijose/01.pdf) > {žiūrėta 2011-02-27};
  - 64) MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Įsidarbinimo amžiaus cenzo

- nustatymas ir jo pagrįstumas. *Teisės problemos*, 2008, nr. 1 (59), p. 5-21;
- 65) MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. *Teisės problemos*, 2008, nr. 2 (60), p. 5-23;
- 66) PETRYLAITĖ, D.; TAMAŠAUSKAITĖ G. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reglamentavimo ir taikymo problemos. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 3, p. 194-230.
- 67) RAVLUŠEVIČIUS, Pavelas. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 5(95), p. 32-38;
- 68) SNARSKYTĖ, Indrė. Neigaliųjų asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 3(93), p. 77-82;
- 69) TARTILAITĖ, Aušra. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 95-100;
- 70) Kaip visuomenė vertina žmogaus teisių padėtį Lietuvoje. Reprezentatyvi Lietuvos gyventojų apklausa. 2010 m. lapkričio 3-15 d. Žmogaus teisių stebėjimo institutas. N=1000. Prieiga per internetą: <<http://www.hrmi.lt/project.php?strid=1191&>> {žiūrėta 2011-03-08};
- 71) Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2009 m. ataskaita. 2010 m. kovo 15 d. Nr. XIP-2066. Prieiga per internetą: <[www.seimas.lt](http://www.seimas.lt)> {žiūrėta 2011-02-20};
- 72) Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita. 2011 m. kovo 15 d. Prieiga per internetą: <[www.seimas.lt](http://www.seimas.lt)> {žiūrėta 2011-03-26};

### III. Praktinė medžiaga:

- 73) Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C-303/06, *Coleman v Attridge Law & Steve Law*, OL 2006, C 237;
- 74) Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas byloje C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, {2008} ECR I-05187;
- 75) Europos Teisingumo Teismo 1998 m. gegužės 7 d. sprendimas byloje C-350/96 *Clean Car Autoservice GesmbH v Landeshauptmann von Wien* {1998}, ECR I-2521;
- 76) Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-285/98 *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland* {2000}, ECR I-00069;
- 77) Europos Teisingumo Teismo 1993 m. spalio 27 d. sprendimas byloje C-127/92, *P. M. Enderby* {1993}, ECR I-05535;
- 78) Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje 14/83,

*Sabine von Colson & Elisabeth Kamann*, ECR I-01891;

- 79) Europos Teisingumo Teismo 1981 m. kovo 31 d. sprendimas byloje 96/80, *Jenkins {1981}*, ECR 00911;
- 80) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. liepos 27 d. sprendimas byloje *Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą* (pareiškimų Nr. 55480/00 ir Nr. 9330/00).
- 81) Cour eur. D. H., arret Malone c. Royaume-Uni du 2 aout 1984, série A n° 82.
- 82) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 24 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos pataisos darbų kodekso 41 straipsnio 2 dalies (1997 m. liepos 2 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai*;
- 83) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas.
- 84) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos respublikos Konstitucijai*;
- 85) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*;
- 86) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos respublikos Konstitucijai*;
- 87) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 50 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*;
- 88) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*;
- 89) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymo 37 straipsnio 1 dalies 7 punkto, 39 straipsnio, 40 straipsnio 1 bei 2 dalių, 45 straipsnio ir 46 straipsnio 2 bei 3 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*;
- 90) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1998 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr. 1

*dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 7, 7<sup>l</sup> straipsnių ir Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo taikymo teismų praktikoje nagrinėjant garbės ir orumo gynimo civilines bylas;*

- 91) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. v. AB „Panevėžio statybos trestas“*. Nr. 3K-3-202/2011. kat. 4.3; 11.1; 14.2; 42.8;
- 92) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. A., E. B., R. B., A. J., A. G., A. G., S. G., A. K., N. M., R. M., A. M., B. P., K. Š., R. Š., V. T., J. T., S. U., E. U., M. Ž. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*. Nr. 3K-3-83/2011. kat. 14.3.1;
- 93) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *E. Z. v. UAB „Mitnija“*. Nr. 3K-3-523/2009. kat. 14.1;
- 94) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A.S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“*. Nr. 3K-3-318/2008. kat. 11.5.6; 24.3;
- 95) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *Uab „Docpartner“ v L. V.*, 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1;
- 96) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*. Nr. 3K-3-300/2007. kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3;
- 97) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *L. Salasevičienė v. viešosios Marijampolės vidurinė mokykla „Šaltinėlis“*. Nr. 3K-3-611/2005. kat. 11.1; 11.5.1; 11.7.1;
- 98) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Rokiškio rajono skyrius v. A. Malyškina*. Nr. 3K-3-225/2004. kat. 2.1.;
- 99) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. viešosios įstaigos Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras*. Nr. 3K-3-765/2002. kat. 2.1.; 115;
- 100) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. Sungaila v. UAB „ukmergės spaustuvė“*. Nr. 3K-3-673/2002. kat. 2.2; 2.8; 5.6;
- 101) Vilniaus miesto 2-o apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-1188-545/2008 *S.M v UAB „Disona“*.

## **ASMENS IR PILIEČIO TEISIŲ BEI LAISVIŲ APSAUGA, SUDARANT DARBO SUTARTĮ**

### Santrauka

Asmuo laikomas įdarbintu, sudarius ir pasirašius darbo sutartį. Darbo sutartis – tai ne tik rašytinis darbo teisinius santykius užfiksuojantis dokumentas, tačiau, pirmiausia, tai tarp šalių susiklostantys tam tikri derybinio pobūdžio ikisutartiniai santykiai, susitarimai, kurių dėka per jų turinį patenkinami ne tik teisėti darbo lūkesčiai, bet užtikrinamas asmens socialinis statusas visuomenėje ir apskritai individuali kiekvieno asmens ir piliečio konstitucinė teisė į darbą ir savišaiška jame.

Kelių iki darbo sutarties pasirašymo galima suskirstyti į tokius etapus, kaip teisė į darbo pasirinkimą, kuris turėtų būti aiškinamas ir kaip apimantis darbo paieškas, teisė pasirinkti norimą darbą, teisė į nepriverstinį, savanorišką, teisėtą darbą, taip pat kitą etapą galima išskirti, kaip kiekvieno asmens teisę nustatyti darbo sutarties turinį.

Darbo teisėje asmenų lygiateisiškumo principas garantuoja kiekvienam asmeniui, kad darbo sutarties sudarymo stadijoje su juo būtų elgiamasi vienodai, draudžia taikyti jiems skirtingas įdarbinimo sąlygas, tartis dėl tokių sąlygų nustatymo, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl asmens lyties, amžiaus, negalios, rasės, etninės priklausomybės, pilietybės bei kitu pagrindu, nesusijusiu su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Asmeniui, patyrusiam diskriminaciją įsidarbinant, turėtų būti prieinamos efektyvios teisinės apsaugos priemonės apginti savo pažeistą individualią teisę būti traktuojamam vienodai lygiai su kitais dėl asmens konstitucinės teisės turėti asmenines, unikalias savybes, požiūrį, įsitikinimus.

Greitas informacinių technologijų galimybių tobulėjimas leidžia darbdaviams stebėti, rinkti asmeninius duomenis, kontroliuoti darbuotojus, taip pažeidžiant asmens privatumo apsaugą, tačiau įstatymais sunku nustatyti išsipareigojimus darbdaviui neplatinti tam tikros informacijos apie kandidatą į darbo vietą, nes paprasčiausiai ikisutartiniuose darbo santykiuose negalima visiškai apsaugoti asmens duomenų dėl jų perdavimo kompiuterinėmis technologijomis, taip pat dėl neįteisintų darbuotojo ir darbdavio santykių, dėl ko tampa komplikotas ir pažeidimų įrodinėjimas. Renkant ir naudojant asmens duomenis darbo santykių tikslais turi būti užtikrinta Konstitucijos suteikta teisė asmeniui laisvai reikšti savo mintis, įsitikinimus, taip pat pagarba darbuotojų privatumui ir žmogiškajam orumui, ypač jei informacija susijusi su asmens rasine ar etnine kilme,

politiniais, religiniais, filosofiniais ar kitais įsitikinimais, naryste profesinėse sąjungose, sveikata, lytiniu gyvenimu, taip pat informacija apie asmens teistumą.

## **PROTECTION OF RIGHTS AND FREEDOMS OF A PERSON AND CITIZEN, WHEN CONCLUDING EMPLOYMENT CONTRACT**

### **Summary**

A person is considered employed, after the conclusion and signing of an employment contract. The employment contract is not only a written legal labor relations locking document, but first of all, it is some kind of negotiating, contractual relations, agreements evolving among parties, which make satisfied not only legal expectations of the work, but also guarantee an individual's social status in society and in general each person's individual and constitutional right to work and express himself at work.

The way to the signing of the contract can be divided into the following stages, as the right of the choice of employment, which should be interpreted as covering employment, the right to choose the desired job, the right to non-compulsory, voluntary, legal work, as well as the next stage can be distinguished, as each person's right to determine the contents of the employment contract.

In labor law the principle of equality of persons guarantees to every person to be treated equally, precludes the application of different conditions of employment, to negotiate to establish such conditions, to treat identical relations differently based on sex, age, disability, race, ethnicity, nationality and other basis, unrelated to the employee's professional qualities. The person, who has suffered of discrimination in employment should to be available for an effective, legal protection to defend his damaged individual right to be treated equally with others for his constitutional right to a personal, unique characteristics, attitudes, beliefs.

Fast development of information technology allow employers to monitor, collect personal data and to control workers and with such actions prejudice personal privacy. But by law it is difficult to determine the employer's obligations not to disseminate certain information about the job candidate, because precontractual labor relations can not fully protect the personal data for their transmission of computer technologies. Collecting and using personal data for the employment purposes, granted by the Constitution, must be guaranteed the person's right to freely express his thoughts, beliefs and also respect his privacy and human dignity, especially if the information relates to a person's racial or

ethnic origin, political options, religious, philosophical or other beliefs, health or sex life, also person's criminal record.