

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Jono Vėlučio,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos
studento

Magistrinis darbas

Darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties principas Lietuvos darbo teisėje

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis
Recenzentas: Lekt. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2011

Turinys

Turinys	2
Santrumpos	3
Įvadas	4
1. Lyčių lygybės principas Lietuvos darbo teisės šaltiniuose	6
2. Draudimas diskriminuoti dėl lyties darbo santykiuose	16
2.1. Darbo sutarties sudarymas	16
2.2. Darbo sutarties vykdymas	26
2.3. Darbo sutarties nutraukimas	37
3. Lyčių lygybės principo įgyvendinimo užtikrinimas Lietuvos darbo teisėje	44
Išvados ir pasiūlymai	57
Literatūros sąrašas	60
Santrauka	66
Summary	67

Santrumpos

ATPK- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas

Bendrija arba Europos Bendrija – 1957 m. kovo 25 d. Europos Bendrijos steigimo sutartimi įsteigta Europos ekonominė bendrija

BK- Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas

DK- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

ETT- Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

ES- 1992 m. vasario 7 d. Europos Sąjungos sutartimi (Mastrichto sutartimi) įsteigta Europos Sąjunga

JTO – Jungtinių Tautų Organizacija

Komisija- Europos Sąjungos komisija

LGĮ- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas

LR – Lietuvos Respublika

MVLGĮ- Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas

Parlamentas – Europos Parlamentas

SESV– Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (2009 m. gruodžio 1 d. Lisabonos sutartimi pakeistas Europos Bendrijos steigimo sutarties pavadinimas)

Taryba – Europos Sąjungos Taryba

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

valstybė(s) narė(s)- Europos Bendrijų ir Europos Sąjungos narė(s)

Įvadas

Temos aktualumas. Asmenų lygiateisiškumo principas yra vienas kertinių teisės principų, kuriuo grindžiama kiekvienos demokratinės valstybės nacionalinės teisės sistema. Šio principo svarba pabrėžiama visose teisės šakose ne tik nacionaliniu, bet ir Europos Sąjungos bei tarptautiniu lygmeniu. Asmenų lygiateisiškumo principas šiandien neabejotinai yra modernios demokratinės visuomenės pamatas, viena iš kertinių teisinių vertybių. Tuo tarpu lytis vertintina kaip viena iš išraiškų bei pagrindų, kurio atžvilgiu taikomas šis lygybės principas.

Šios darbo temos pasirinkimas suteikia galimybę įsigilinti į reikšmingą principinę teisės normą, kuri yra visos visuomenės, tiek socialinės, tiek ir ekonominės gerovės pagrindas bei yra viena iš visuomenės tolimesnės plėtros garantų. Todėl asmenų lyčių lygybės principo tinkamo įtvirtinimo teisinėje sistemoje svarba ir aktualumas yra nenuginčijami.

Darbo originalumas. Būtina atsižvelgti į tai, kad tik formaliai įtvirtintas lyčių lygybės principas neužtikrina asmenims pakankamos apsaugos, taip pat ir visos teisės sistemos efektyvaus veikimo ir tolimesnės visuomenės raidos, todėl būtina analizuoti ir vertinti asmenų lyčių lygybės principo įtvirtinimą nacionalinėje teisėje, identifikuoti spragas, trukdančias siekti veiksmingo ir visavertiško principo veikimo ir laiku imtis priemonių šioms kliūtims šalinti.

Šio principo turinys ir jo pasireiškimas darbo teisiniuose santykiuose kinta keičiantis visuomeniniams santykiams, pasaulio ir nacionalinei ekonominei padėčiai bei kitoms aplinkybėms. Dėl to yra dar svarbiau nuolat daryti nacionalinio reglamentavimo šioje srityje išsamias tiriamąsias teises analizes ir apibendrinimus, identifikuoti esamas reguliavimo spragas ir teikti pasiūlymus iškilusioms problemoms spręsti. Kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė, tarp jų ir Lietuva, privalo suderinti nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos teisės aktais, o taikant ir aiškinant asmenų lyčių lygybės principą atsižvelgti į Europos Teisingumo Teismo suformuluotas taisykles. Todėl lyčių lygybės principo analizė ir aiškinimas tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos teisės kontekste lemia tinkamą jo įgyvendinimą nacionalinėje darbo teisėje.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas- per išsamią nacionalinio ir Europos Sąjungos teisinio reguliavimo mechanizmą, teisės doktrinos ir teismų praktikos analizę iširti ir identifikuoti pagrindinius asmenų lyčių lygybės principo įgyvendinimo Lietuvos darbo teisėje probleminius aspektus bei įvertinti šio principo įgyvendinimo užtikrinimą nacionalinėje darbo teisėje.

Siekiant šio tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Išnagrinėti asmenų lyčių lygybės principo sampratą ir šio principo įtvirtinimą Lietuvos darbo teisės šaltiniuose;
2. Išanalizuoti lyčių lygybės principo įgyvendinimą ir taikymą sudarant, vykdant, įskaitant apmokėjimą už darbą bei nutraukiant darbo sutartį ir įvertinti, ar šio principo įtvirtinimas Lietuvos darbo teisėje atitinka Europos Sąjungos reikalavimus šiose darbo santykių srityse ir identifikuoti minėto principo teisinio reguliavimo nacionalinėje teisėje spragas bei pateikti galimas sprendimų kryptis;
3. Ištirti ir įvertinti lyčių lygybės principo įgyvendinimo užtikrinimą nacionalinėje darbo teisėje, nagrinėjant asmenų, patyrusių diskriminaciją lyties pagrindu, pažeistų teisių gynbos būdus, taip pat teisės į žalos atlyginimo, įrodinėjimo naštos perkėlimo bei veiksmingų, proporcingų ir atgrąšančių sankcijų nustatymą Lietuvos darbo teisėje.

Tyrimo objektas. Pirmoje darbo dalyje tyrimo objektas yra asmenų lyčių lygybės principo samprata ir šio principo įtvirtinimas Lietuvos darbo teisės šaltiniuose. Antroje darbo dalyje tiriamas asmenų lyčių lygybės principo įgyvendinimas sudarant, vykdant, įskaitant apmokėjimą už darbą bei nutraukiant darbo sutartį nacionalinėje darbo teisėje. Trečioje dalyje tyrimo objektas yra minėto principo įgyvendinimo užtikrinimas nacionalinėje darbo teisėje.

Tyrimo šaltiniai. Šio darbo tyrimo šaltiniu yra Europos Sąjungos pirminė ir antrinė teisė bei Lietuvos Respublikos teisės aktai. Siekiant išsamiai išanalizuoti lyčių lygybės principo taikymą darbo santykių srityje taip pat remiamasi Europos Teisingumo Teismo praktika bei nacionalinių teismų praktika. Siekiant atskleisti darbo temą remtasi Davulio T., Ellis E., Tatham A., Craig P., Cairns W., Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės D., Panomariovienės-Mačernytės I., autoritetingomis nuomonėmis ir veikalais.

Tyrimo metodai. Darbe dominuoja lyginamasis, sisteminis, lingvistinis bei aprašomasis tyrimo metodai. Remiantis lyginamuoju metodu analizuojamos Europos Sąjungos tiek pirminės, tiek antrinės teisės nuostatos, reglamentuojančios asmenų lyčių lygybės principą, taip pat Europos Teisingumo Teismo suformuota teismų praktika. Taip pat, siekiant visapusiškai išnagrinėti Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktų, teisės doktrinos, Europos Teisingumo Teismo ir negausios nacionalinės praktiką įgyvendinant lyčių lygybės principą, pasitelktas sisteminis ir loginis metodai, padedantys atskleisti minėto principo darbo teisėje turinį, reikšmę ir vietą Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės sistemoje bei šio principo įgyvendinimo nacionalinėje darbo teisėje problemas.

1. Lyčių lygybės principas Lietuvos darbo teisės šaltiniuose

Bendraja prasme, lygybė- tai lygus žmonių traktavimas nepaisant skirtumų: skirtingų kultūrų ir visuomenių, skirtingų religijų, skirtingos rasės bei šiuo atveju- skirtingos lyties. Šių skirtumų egzistavimas neturi apsunkinti galimybės pasinaudoti jiems suteiktomis teisėmis. Siekiant atskleisti lyčių lygybės principo turinį¹, lytį reikėtų suvokti, kaip vieną iš pagrindų, kurio atžvilgiu gali būti pažeistas šis bendrasis lygybės principas, o toks pažeidimas įvardijamas ir traktuojamas kaip diskriminacija.

Norint geriau suvokti lyčių lygybės principą, reikia pažymėti, jog tai kompleksinė sąvoka, o esminis požymis, šiuo atveju individualizuojantis lygybės principo taikymo kryptingumą, yra lytis. Todėl bene geriausiai lyčių lygybės samprata atskleidžiama būtent per lyties nagrinėjimą.

Šiame kontekste svarbūs du aspektai: socialinė lyčių struktūra ir lyčių santykiai. Pirmu atveju, lytį reikėtų įvardinti kaip socialiai sukonstruotą vyrų ir moterų apibrėžimą- tai socialinis biologinės lyties modelis, apibrėžiamas uždavinių, funkcijų ir vaidmenų, kurie priskirti moterims ir vyrams visuomeniniame ir privačiame gyvenime, visuma. Tai kultūriškai specifikuotas moteriškumo ir vyriškumo apibrėžimas, varijuojantis laike ir erdvėje.² Antru atveju, lytis reiškia socialiai sukonstruotą santykių tarp lyčių apibrėžimą. Ši konstrukcija apima nelygybę santykiuose, kur vyras dominuoja, o moteris paklūsta daugelyje gyvenimo sferų.³ Taigi pirmoji samprata reiškia patį lyčių vaidmenų sudarymą ir pasiskirstymą, o antroji - santykį tarp tų vaidmenų, kuris ir įtakoja nelygybę. Todėl svarbu suprasti, kad pagrindinis ir esminis dalykas yra ne tų vaidmenų, įtakojančių skirtumus, egzistavimas, bet tai, kad šie skirtumai neturėtų neigiamai įtakoti moterų ir vyrų gyvenimo sąlygų, neturėtų turėti diskriminuojančio poveikio, bet turėtų skatinti lygų dalyvavimą ekonomikoje, politikoje, visuomeniniame gyvenime.⁴

¹ Dažniausiai daugumoje šiuolaikinių tarptautinių dokumentų asmenų lygybės principą įvardija kaip vienodo požiūrio, vienodo traktavimo principu. Iš esmės, vienodo požiūrio principo žodinę formuluotę galima laikyti modernesne šio principo įvardijimo išraiška, atsiradusia besiformuojančios Europos Sąjungos teisinės sistemos rezultate, tačiau visumoje, šios sąvokos, kaip lygių galimybių, lygiateisiškumo, lygiavertiškumo, vienodo traktavimo, vienodo požiūrio, nediskriminavimo reiškia ir atspindi tą patį bendrąjį asmenų lygybės principą- tiesiog kiekviena iš minėtų sąvokų konkrečiau atspindi šio bendrojo principo tam tikrą kryptingumą ir reikšmę skirtingame kontekste.

² Lyčių aspekto integravimo strategija, p. 3. (žiūrėta 2011 m. kovo 21 d.) Prieiga per internetą: www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

Taigi lyčių lygybė- tai teisė būti skirtingiems ir teisė, jog tie skirtumai nesutrukdytų įgyvendinti lygias galimybes. Todėl lyčių lygybę reiktų suvokti kaip priešybę lyčių nelygybei, o ne lyčių skirtumams.⁵

Tuo tarpu lyčių nelygybė, pasireiškianti kaip lyčių lygybės pažeidimas, traktuotina kaip diskriminacija. Tad iš lygybės principo yra kildinamas diskriminavimo draudimas. Šiuo požiūriu lygybės principas darbo santykių srityje, kaip lygių teisių pagrindas, reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios yra nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (šiuo atveju lyties pagrindu). Diskriminacija pažeidžia šį lygybės principą (išskyrus įstatymais numatytas išlygas) ir yra draudžiama, todėl siekiama sudaryti sąlygas lygiateisiškumui užtikrinti ir įgyvendinti bei tokiu būdu sudaryti veiksmingą pagrindą siekiant lygių galimybių.⁶

Atskleisdamas bendrojo asmenų lygybės principo esmę Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas jį apibūdino kaip nediskriminavimą (1997 m. gegužės 6 d., 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimai) arba pažymėjo, kad Konstitucijos 29 straipsnyje (šio straipsnio 2 dalis) įtvirtintas lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą. Tuo tarpu kas yra nediskriminacija iš esmės nustatoma kas yra diskriminacija.⁷

Šiuo atveju Europos Teisingumo Teismas (toliau-ETT) diskriminaciją yra apibrėžęs kaip situaciją, kai esant vienodoms aplinkybėms asmenys traktuojami skirtingai arba esant skirtingoms aplinkybėms asmenys traktuojami vienodai. Vėliau ETT nurodė dar vieną diskriminacijos sąlygą, kad panašios situacijos negali būti vertinamos skirtingai, jei toks skirtingas vertinimas negali būti pateisinamas objektyviais kriterijais.⁸ Tuo tarpu lygybės principas atvirkščiai - įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai bei draudžia iš esmės

⁵ Lyčių aspekto integravimo strategija, p. 3. (žiūrėta 2011 m. kovo 21 d.) Prieiga per internetą: www.lvgus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc

⁶ Teisinėje literatūroje dažnai sutinkamos dvi panašios sąvokos – „lygios teisės“ ir „lygios galimybės“. Nors šios sąvokos dažnai vartojamos sinonimiškai, svarbu nepamiršti, kad „lygios teisės“ reiškia asmenims suteiktas teises pagal įstatymą (lygiateisiškumas), o „lygios galimybės“ - galėjimą realiai tas teises įgyvendinti. Šiuo požiūriu lygių galimybių samprata yra platesnė už lygiateisiškumo (lygių teisių) sampratą, o bendras asmenų lygybės principas apima abiejų šių sąvokų turinį.

⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.

⁸ DAUKŠIENĖ, I. *Laisvas darbuotojų judėjimas - diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas*. Jurisprudencija, 2003, t. 44(36), p. 37–50.

tokius pat faktus vertinti skirtingai, nebent toks skirtingas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas.⁹ Todėl tam, kad būtų pasiekta lygybė, turi būti uždrausta diskriminacija.

Šiuo atveju lytis- tai vienas pirmųjų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų tarptautiniuose dokumentuose. Diskriminacija tarptautinės teisės plotmėje, taip pat ir vidaus teisėje apima bet kokių skirtumų, išimčių ar pirmenybių teikimą paremtą asmens lytimi. Darbo santykių srityje tai gali pasireikšti bet kuria forma ir bet kuriame darbo santykių etape- atsisakymu priimti į darbą, atsisakymu paaukštinti darbe, skirtingų darbo sąlygų sudarymu, skirtingu atlyginimo mokėjimu tokios pat kvalifikacijos asmeniui, dirbančiam tos pačios vertės darbą, priekabiavimu ir pan.¹⁰

Tačiau bet kuri diskriminacijos forma turi vieną bendrą savybę- traktuoja asmenį skirtingai dėl tam tikrų to asmens savybių, šiuo atveju lyties, ir pasireiškia lygybės pažeidimu.¹¹

Šiai dienai asmenų lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas kiekvienos demokratinės valstybės nacionaliniuose teisės aktuose– konstitucijose, įstatymuose, poįstatyminiuose, lokaliniuose teisės aktuose, bei, kas taip pat yra ypatingai svarbu, tarptautiniuose teisės aktuose – sutartyse, konvencijose, direktyvose ir kt. Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹² 29 straipsnis skelbia, kad „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“, o antra jo dalis draudžia varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Šis „lygybės“ ir „lygiateisiškumo“ principas, įtvirtintas Konstitucijoje, vertinamas ne kaip šakinis ar tarpšakinis, tačiau kaip iš prigimtinio teisingumo kylantis bendrasis teisės principas, kurio vieta yra šalia demokratiškumo, teisėtumo, humaniškumo principų.¹³ Dėl asmenų lygiateisiškumo principo ne kartą yra pasisakęs ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, taip išaiškindamas principo turinį ir vietą teisės sistemoje. Antai yra pasisakęs, kad asmenų lygybės principas reikalauja, jog šalies teisėje būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui vienodai ir remiantis šiuo principu valstybė turi pareigą vienodai

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 105-3318.

¹⁰ PANOMARIOVIENĖ-MAČERNYTĖ, I. *Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2004, p. 121.

¹¹ KUZMINSKIENĖ-GUMBREVIČIŪTĖ, D. *Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2004, p. 128.

¹² Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

¹³ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 129.

veiksmingomis priemonėmis ginti kiekvieno asmens teises,¹⁴ taip pat, jog principo turi būti laikomasi visada – tiek leidžiant įstatymus, tiek juos taikant ar vykdant teisingumą, o nevienodas taikymas atskiroms asmenų kategorijoms yra neleistinas.¹⁵

Tačiau pabrėžtina, kad minėtame Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas nediskriminavimo principas negali būti laikomas absoliučiu. Šis principas nedraudžia įstatymų kūrėjui riboti asmenų teisių ir diferencijuoti jų teisinės padėties, jei tik tokie ribojimai grindžiami pozityviais, visuomenei reikšmingais tikslais, viešuoju interesu ir, su sąlyga, kad tai daroma teisėtai ir pagrįstai.¹⁶

Konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas taip pat ir kitose Konstitucijos nuostatose bei kituose Lietuvos teisės aktuose. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK)¹⁷ 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas laikytina bendriausia šio principo išraiška darbo teisėje. Jame nustatytas darbo teisės subjektų lygybės *inter alia* lyties pagrindu principas. Šis principas detalizuojamas kituose pavieniuose teisės aktuose. Vienodo darbo užmokesčio už tokį patį ar lygiavertį darbą abiem lytims principas yra įtvirtintas minėto kodekso 186 straipsnyje. Tuo tarpu DK 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas nustato draudimą atsisakyti priimti į darbą minėtais DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto nustatytais motyvais, įskaitant asmens lytį. DK 129 straipsnis draudžia nutraukti darbo santykius, nesant darbuotojo kaltei, su asmeniu dėl jo lyties. Taip pat minėtini to paties Kodekso 132, 179, 179(1), 180 straipsniai, kaip įgyvendinantys lyčių lygybės principą tam tikrose darbo santykių srityse. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso¹⁸ (toliau-BK) 169, 170 straipsniai numato baudžiamąją atsakomybę dėl diskriminacijos ir kurstymo diskriminuoti *inter alia* lyties pagrindu, o 152 straipsnis nustato baudžiamąją atsakomybę už seksualinį priekabiavimą.

Pažymėtina, kad detaliau lyčių lygybės principą reglamentuoja specialūs antidiskriminaciniai įstatymai: Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių

¹⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 54-1587.

¹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9- 228.

¹⁶ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 137-138.

¹⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

įstatymas¹⁹ (toliau – MVLGĮ) ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas²⁰ (toliau – LGĮ). Šie įstatymai yra laikytini darbo teisės šaltiniais²¹, todėl jų analizė šiame darbe užima svarbią vietą kaip teisės aktu, įtvirtinančių diskriminacijos draudimą Lietuvos darbo teisėje. Šiais antidiskriminaciniais įstatymais siekiama užtikrinti, kad būtų įgyvendintos minėto Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę (LGĮ 1 straipsnis ir MVLGĮ 1 straipsnis).

Pabrėžtina, kad specialiu teisės aktu būtent lyčių lygybės srityje Lietuvos teisės sistemoje reiktų laikyti 1998 m. gruodžio 1 d. priimtą ir 1999 m. kovo 1 d. įsigaliojusį (dabar galiojanti 2009-07-23 redakcija) minėtą MVLGĮ. Pagal šio įstatymo 1 straipsnio 1 dalį, pastarojo įstatymo paskirtis yra užtikrinti, 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. Būtent šis įstatymas laikomas pagrindiniu teisės aktu, kuriuo koncentruotai perkeliamos į nacionalinę teisę Europos Sąjungos (toliau- ES) direktyvos 2006/54/EB nuostatos. Šiame įstatyme apibrėžiamos ES teisėje išsamiai nagrinėtos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos, išimtys, kurios nelaikomos tiesiogine diskriminacija, įtvirtintos nuostatos dėl vyrų ir moterų lygių teisių įgyvendinimo, taip pat kas laikoma moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu. Be to įstatymas reglamentuoja skundo pateikimo tvarką Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ir jo nagrinėjimą bei galimus sprendimus. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso²² (toliau – ATPK) 41(6) straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad moterų lygių teisių bei lygių galimybių pažeidimas užtraukia pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims administracinę baudą.

Kitas minėtinas lyčių lygybės principo įtvirtinimo Lietuvos teisės srityje aspektas yra Lietuvos Respublikos prisijungimas prie tarptautinių žmogaus teisių dokumentų. Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuva prisijungė prie reikšmingiausių tarptautinių žmogaus pagrindinių teisių ir laisvių dokumentų, kuriuose įtvirtintos lygiateisiškumo ir

¹⁹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 122-3100.

²⁰ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

²¹ MVLGĮ ir LGĮ laikomi darbo teisės šaltiniais remiantis DK 3 straipsnio 1 dalimi, kuri nurodo, kad kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai laikytini darbo teisės šaltiniu, taip pat DK 4 straipsnio 1 dalimi, kuri nustato darbo įstatymais reguliuojamus santykius bei atitinkamai LGĮ 7, 9 straipsniais bei MVLGĮ 5, 5(2), 6 straipsniais, kurie reglamentuoja asmenų lygiateisiškumo principo taikymą užimtumo srityje.

²² Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

diskriminacijos panaikinimo nuostatos. Siekdama tapti JT nare Lietuvos Respublika 1991 m. kovo 12 d. Aukščiausiosios tarybos nutarimu „Dėl Lietuvos Respublikos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos“²³ įsipareigojo laikytis Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų nuostatų.²⁴ Paminėtina 1979 m. Jungtinių tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo²⁵. Taip pat, atnaujiniusi narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje, Lietuvos Respublika ratifikavo fundamentaliausias konvencijas, tarp kurių- 1958 m. konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje,²⁶ kurios 1 straipsnis draudžia diskriminaciją darbo santykiuose, 1951 m. konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą.²⁷ Kaip Europos Tarybos narė Lietuva yra prisijungusi ir prie 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos²⁸, šios konvencijos 14 straipsnis draudžia riboti naudojimąsi konvencijos suteikiamomis teisėmis lyties pagrindu ir jo pažeidimas yra pagrindas Lietuvos Respublikos piliečiams kreiptis į Europos žmogaus teisių teismą, bei prisijungusi prie 1996 m. pataisytosios Europos socialinės chartijos.²⁹ Chartijos 4 straipsnio 3 dalis įtvirtina vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą, 8 straipsnis reikalauja suteikti specialią apsaugą dirbančioms moterims gimdymo atostogų ir vaiko žindymo metu, o 20 straipsnis nustato teisę į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties.

Tačiau, atsižvelgiant į tai, jog šios tarptautinės sutartys įtvirtina tik asmenų teises, bet nenustato šių teisių įgyvendinimo mechanizmo, todėl didžiausia lyčių lygybės principo ir bendrojo asmenų lygiateisiškumo principo reguliavimo nacionalinėje teisėje įtaka priskirtina ES teisės sistemai. Todėl šiame darbe minėtų tarptautinių sutarčių teisės normos nenagrinėjamos, o šiuo atžvilgiu dėmesys skiriamas ES teisės sistemai.

Pirmoji pamatinė ES teisės norma dėl lyčių lygybės buvo 1957 m. Romos Sutarties (Europos Ekonominės Bendrijos Sutarties) 119 straipsnis (dabar Sutartis dėl Europos Sąjungos

²³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

²⁴ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 126.

²⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 21-549.

²⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

²⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.

²⁸ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

²⁹ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

veikimo (toliau- SESV) 157 straipsnis)³⁰, įpareigojantis valstybes nares užtikrinti, kad vyrai ir moterys gautų vienodą atlyginimą už tą patį darbą. Tuometinės EB sutarties 119 straipsnis nustatė, jog „kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokesčių“. Taip pat minėtame straipsnyje buvo apibrėžtos „užmokesčio“ bei „vienodo užmokesčio nediskriminuojant dėl lyties“ sąvokos.³¹

1997 m. (įsigaliojo 1999 m. gegužės 1 d.) Amsterdamo sutartimi³² tuometinės EB sutarties 119 straipsnis pakeistas į 141 straipsnį (dabar SESV 157 straipsnis) bei jame numatyta teisės norma buvo išplėsta, įtraukus į ją „vienodos vertės“ formuluotę. Pakeistas straipsnis nustatė, kad vienodas atlyginimas nediskriminuojant dėl lyties mokamas ne tik už vienodą darbą, bet ir už vienodos vertės darbą. Taip pat minėtas straipsnis papildytas 3 dalimi, kuri nuostatė, kad kaip priemonės, užtikrinančios vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principą, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principą, šios dalies pagrindu gali būti leidžiami antrinės teisės aktai, įgyvendinantys Sutarties 141 straipsnio (dabar SESV 157) nuostatas.

Be to tas pats 157 (tuomet. EB sutarties 141) straipsnis buvo papildytas 4 dalimi, kuri nustatė, kad vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas, tokiu būdu siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių. Šia nuostata įtvirtinta valstybių narių galimybė imtis pozityviųjų veiksmų, sudarant sąlygas diskriminuojamai esančiai blogesnėje situacijoje lyčiai įgyvendinti savo teises darbo santykių srityje bei lygiaverčiai konkuruoti darbo rinkoje. Apskritai Amsterdamo sutartis buvo itin svarbi siekiant toliau tvirtinti moterų ir vyrų lygybės pamatus visoje ES. Pastarąja Sutartimi taip pat įtraukti 2 ir 3 straipsniai (dabar SESV 10 ir 8 straipsniai), kuriuose vyrų ir moterų lygybė buvo

³⁰ Sutarties dėl Europos sąjungos veikimo (suvestinės redakcijos). 2010 m. kovo 30 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 83/47.

³¹ 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo Lisabono sutartis iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos Bendrijos steigimo sutartį. Pavadinimas „Europos bendrijos steigimo sutartis“ keičiamas pavadinimu „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo“ (Lisabonos sutarties 2 straipsnio 1 punktą)- todėl šiame darbe naudojamas dabartinis trumpinimas SESV. Atitinkamai Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo dalys, antraštinės dalys, skyriai, skirsniai ir straipsniai pernumeruojami (Lisabonos sutarties 5 straipsnis ir priedas).

³² Amsterdamo sutartis. 1997 m. lapkričio 10 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 340.

įtvirtinta kaip tiesioginis ES siekis ir veiklos pamatas³³ bei įtrauktas 13 straipsnis (dabar SESV 19 straipsnis), nustatantis teisę Tarybai, remiantis Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavus su Europos Parlamentu, imtis veiksmų, siekiant kovoti su diskriminacija dėl *inter alia* lyties.

Taip pat minėta tuometinė EB sutartis papildyta 137 straipsnio 1 dalimi (dabar SESV 153 straipsnis), nustatančia, jog ES, siekdama 136 straipsnyje (dabar 151) įtvirtintų tikslų (užimtumo didinimo, skatinimo kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas), remia ir papildo valstybių narių veiklą, moterų ir vyrų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe srityje. Šis straipsnis įgalina Tarybą jau minėtose užimtumo didinimo ir skatinimo srityse kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas kiek tai susiję su moterų ir vyrų lygiateisiškumu, priimti direktyvas, nustatančias minėtų tikslų įgyvendinimo reikalavimus.

2001 m. vasario 26 d. priimta Nicos sutartis³⁴ (įsigaliojo 2003 m. vasario 1 d.) reikšmingesnių darbo teisei nuostatų nenumatė, tačiau darbo teisei svarbi Nicoje 2000 m. gruodžio 7 d. paskelbta Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija.³⁵ Įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, ES Pagrindinių teisių chartija tapo teisiškai privaloma valstybėms narėms. Pastarajai SESV 6 straipsniu suteikiama ta pati teisinė galia, kaip ir Sutartims, taip pat pabrėžiamas moterų ir vyrų lygybės principas.

Chartijos 23 straipsnyje nurodoma, kad „Visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą“ bei, kad „Lygybės principas nekliudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai“. Tos pačios Chartijos 21 straipsnio pirmoje dalyje nurodoma, kad „Draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos“.

Pagrindiniai ES antrinės teisės aktai lyčių lygybės principo užtikrinimo srityje yra direktyvos. Darbo teisės ir su ja susijusių santykių srityje pagrindinės direktyvos buvo

³³ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 237.

³⁴ Nicos sutartis, iš dalies pakeičianti Europos sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. 2001 m. kovo 10 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 80.

³⁵ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 83/389.

vadinamosios Vienodo darbo užmokesčio direktyva 75/117/EEB³⁶ ir Vienodo požiūrio direktyva 76/207/EEB³⁷. Vienodo darbo užmokesčio direktyvos paskirtis buvo derinti nacionalinius teisės aktus, reguliuojančius vienodo atlyginimo klausimus. Vis dėlto ETT nustačius, jog tuometinės EB sutarties 119 straipsnis veikia tiesiogiai horizontaliai, buvo pripažinta, jog direktyva 75/117/EEB numato reikalavimus dėl vienodos darbo vertės nustatymo mechanizmo, o ne reglamentuoja naujas teises.³⁸

Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaugštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu buvo priimta siekiant derinti valstybių narių teisės aktus vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo taikymą trijose plačiose su darbo santykiais susijusiose srityse, būtent įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaugštinimą, profesinio mokymo, bei darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo atžvilgiu.

Pabrėžtina, kad pačios direktyvos nuostatos iš pradžių buvo ne itin konkrečios ir tikslios, todėl būtent ETT praktika suteikė šiam principui konkretų turinį: apibrėžė tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos atvejus, teisinio statuso diferencijavimą pagrindžiančias sąlygas ir pan. Tik daug vėliau ES institucijos pamėgino susisteminti ir apibendrinti gausią ETT jurisprudenciją ir ją perkelti į ES antrinę teisę. Todėl direktyva 76/207/EEB buvo iš dalies pakeista ir papildyta 2002 m. priėmus direktyvą 2002/73/EB,³⁹ kuria faktiškai perkeliamos ETT suformuluotos nuostatos, taip pat jas detalizuojant ir papildant priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo sąvokomis ir su tuo susijusiais draudimais.

2006 m. liepos 5 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)⁴⁰, kurios tikslas yra užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Ši direktyva apėmė Vienodo požiūrio

³⁶ 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 45/19.

³⁷ 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 39/40.

³⁸ TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Euginas, 1999, p. 314.

³⁹ 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 269/15.

⁴⁰ Europos Sąjungos oficialusis leidinys L 204/23.

direktyvos, Vienodo darbo užmokesčio direktyvos, taip pat direktyvų 86/378/EEB⁴¹ ir 97/80/EB⁴² taikymo sritis, bei apjungė šių direktyvų tekstus.⁴³

Tokiu būdu, minėtoje direktyvoje 2006/54/EB be bendrųjų nuostatų ir definicijų, II-oje antraštinėje dalyje sistemiškai išdėstytos specialiosios nuostatos kiekvienai teisinio reguliavimo sričiai (darbo užmokesčiui skirtas 1 skyrius, profesinės socialinės apsaugos sistemoms-2 skyrius, darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo aspektams-3 skyrius) ir vadinamosios horizontaliosios nuostatos (III antraštinė dalis) dėl teisių gynimo priemonių, kompensacijų ar žalos atlyginimo, įrodinėjimo naštos, institucinio lygybę užtikrinančio mechanizmo ir kt. Taigi direktyva 2006/54/EB laikytina nediskriminavimo užimtumo ir darbo srityje kodeksu, kurio bendroji ir specialioji dalys sujungia įvairiuose aktuose išbarstytas normas ir svarbiausius ETT pakeitus jų išaiškinimus.⁴⁴ Taip pat šios direktyvos 2 straipsnio a ir b punktai įtvirtina tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos⁴⁵ sąvokas ir formas. Apart to, diskriminacija įvardijamas priekabiavimas bei seksualinis priekabiavimas,⁴⁶ o nurodymas diskriminuoti irgi prilyginamas diskriminacijai, kaip ir skirtingas požiūris į moterį dėl nėštumo ar motinystės atostogų (direktyvos 2 straipsnio 2 dalies c punktas). Be to mažiau palankus požiūris dėl to, kad asmuo laiko tokį elgesį netinkamu arba paklūsta jam taip pat laikytina diskriminacija (direktyvos 2 straipsnio a dalis).

⁴¹1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 225/40.

⁴²1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 14/6.

⁴³Atsižvelgiant į direktyvų 75/117/EB ir 76/207/EEB taikymo sritis, darbe nagrinėjamos direktyvos 2006/54/EB taikymo sritis šios darbo temos atskleidimui ir išnagrinėjimui atuali tik mnėtų dviejų direktyvų bei direktyvos 97/80/EEB (dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose), taikymo apimties ribose.

⁴⁴ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 96.

⁴⁵ Tiesioginė diskriminacija- tai tokie atvejai, kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panačioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui.

Netiesioginė diskriminacija- kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

⁴⁶ Priekabiavimas- kai nepageidaujamu elgesiu, susijusiu su asmens lytimi, siekiama tikslo ar poveikio pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar užgaulią aplinką.

Seksualinis priekabiavimas- kai bet kurios formos nepageidaujamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama tikslo ar poveikio pakenkti žmogaus orumui, ypač sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

2. Draudimas diskriminuoti dėl lyties darbo santykiuose

Kaip minėta, ES direktyva 2006/54/EB apima direktyvų 75/117/EEB, 76/207/EEB, 86/378/EEB ir 97/80/EB taikymo sritis, bei apjungia šių direktyvų tekstus. Dvejos, t.y. Vienodo darbo užmokesčio direktyva 75/117/EEB ir Vienodo požiūrio direktyva 76/207/EEB, reglamentavo vienodo darbo užmokesčio principo taikymą bei vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymą įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Šiuo metu šie darbo santykiai reglamentuojami atitinkamai direktyvos 2006/54/EB 4 ir 14 straipsniuose. Todėl ši direktyva laikytina pagrindiniu ES antrinės teisės aktu, kuris reglamentuoja lyčių lygiateisiškumo taikymą įsidarbinant, profesinio mokymo, darbo sąlygų (įskaitant apmokėjimą už darbą) bei atleidžiant iš darbo ir dėl to siekiant atskleisti ir išnagrinėti šią darbo dalį naudojamosi būtent šios direktyvos nuostatomis.

Šiame darbo skyriuje nagrinėjamas lyčių lygybės principo įtvirtinimas sudarant, vykdant, (įskaitant apmokėjimą už darbą) ir nutraukiant darbo sutartį Lietuvos darbo teisėje, atitinkamai analizuojant kaip šiose darbo santykių srityse į nacionalinę teisę yra perkeliamos ES pirminės (t.y. SESV 157 straipsnio) ir antrinės teisės (t.y. direktyvos 2006/54/EB) normos.

2.1. Darbo sutarties sudarymas

Minėtos direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies a punktas nustato, jog draudžiama diskriminuoti įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaugštinimą.

Teisės normos, reglamentuojančios vyrų ir moterų diskriminavimo draudimo principo taikymą įsidarbinimo metu, visų pirma įtvirtintos DK. Šio įstatymo 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas draudžia darbdaviui atsisakyti priimti į darbą DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto motyvais, tame tarpe ir dėl lyties. Šio straipsnio 96 straipsnio 2 ir 3 dalys nustato, kad atsisakymas priimti į darbą asmenį dėl jo lyties gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme, o teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą buvo neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Be to, DK 97 straipsnio 1 dalyje papildomai yra numatyta, kad priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai. Atsižvelgiant į normos apsauginį

tikslą, realiai apsaugoti darbuotojus nuo bet kokios diskriminacijos ir suteikti jiems galimybę užimti darbo vietą, DK 96 straipsnio normą reikėtų aiškinti plačiai- atsisakymu priimti į darbą turėtų būti laikomi bet kokie darbdavio veiksmai, kuriais buvo iškeltos su lytimi susijusios papildomos sąlygos darbo vietai užimti, dalyvauti konkurse ar atrankoje, ir dėl to asmuo į konkrečias pareigas ar darbą nebuvo priimtas.⁴⁷

Tuo tarpu MVLGĮ 5 straipsnio 1 punkte nustatyta, kad darbdavys, įgyvendindamas lygias vyrų ir moterų teises, turi pareigą priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus bei priėmimo sąlygas. To paties įstatymo 6 straipsnio 1 punktas numato, kad darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jei šis dėl asmens lyties už tokį pat darbą taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba darbo apmokėjimo sąlygas.⁴⁸

Sulyginus šias teisės normas, pastebėtina, kad pastarasis MVLGĮ 6 straipsnio 1 punktas suformuluotas siauriau, nes nevienodų atrankos kriterijų taikymas pagal žodinį MVLGI 6 straipsnio 1 punkto aiškinimą, nelaikomas pažeidimu.⁴⁹

Šių dviejų straipsnių tarpusavio problematiką išryškina minėto įstatymo 9 straipsnis, kuris nustato, kad tik dėl trečiame įstatymo skyriuje (kurio veikimo srityje yra tik 6 straipsnis) numatytų diskriminuojančių veiksmų asmuo gali kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių. Dėl tokio reglamentavimo susidaro situacija, kad asmuo, kurio atžvilgiu nebuvo taikomi vienodi atrankos kriterijai, neturi teisės kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių ir apskritai nelaikoma, kad jo atžvilgiu buvo pažeistos MVLGĮ nuostatos. Galbūt MVLGĮ 6 straipsnio 1 dalyje minimos „įdarbinimo sąlygų“ formuluotė galėtų būti aiškintina plačiai, jog į įdarbinimo sąlygų sąvokos apimtį įeina ir vienodų atrankos kriterijų taikymas. Visgi šiam straipsniui tokio plečiamojo aiškinimo pritaikyti negalėtume, mat jis tiesiogiai nereguliuoja privačių asmenų tarpusavio santykių, o apibrėžia administracinio pažeidimo objektyviąją pusę, todėl teismai turėtų atsisakyti išplėstai aiškinti administracinę atsakomybę užtraukiančią teisės normą. Atsižvelgiant į tai, kad administracinė atsakomybė kyla tik dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų, t.y. veiksmų, nurodytų MVLGĮ 3 skyriuje, vienas iš pagrindinių MVLGĮ trūkumų yra tas, kad jis iš esmės nereguliuoja nukentėjusiųjų teisių gynimo darbdaviui padarius MVLGĮ 5 straipsnyje numatytos

⁴⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 142.

⁴⁸ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 267.

⁴⁹ *Ibid.*

pareigos pažeidimą, neįtrauktą į administracinę atsakomybę (ATPK 41 (6)) numatančių veiku MVLG 6-8 straipsniuose sąrašą.⁵⁰ Šiuo atveju derėtų apskritai atsisakyti tokio „dualizmo“, kai įstatyme atskirai išvardijamos darbdavio pareigos ir darbdavio administracinę atsakomybę užtraukiantys veiksmai.⁵¹ (Ši problematika aptariama plačiau šio darbo 3 skyriuje).

Tačiau reikėtų pastebėti, kad ši MVLGĮ 5 straipsnio 1 dalis gali būti taikoma kartu su DK 96 straipsnio norma, apibrėždama „atsisakymo priimti į darbą“ dėl lyties objektyviają pusę.

Tai reikėtų, kad atsisakymu priimti į darbą dėl lyties turėtų būti laikomi ir tie atvejai, kai asmuo nepriimamas į darbą, nes darbdavys taikė nevienodus atrankos kriterijus, taip pat ir paaukštinimo atveju.⁵²

Lygiai tokiu pačiu principu turėtų būti taikomos ir MVLGĮ 2 straipsnio 4 ir 5 dalys, apibrėžiančios tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją bei leidžiamas moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo išlygas. Šios normos– definicijos taip pat gali būti taikomos apibrėžiant darbdavio diskriminacinius veiksmus ir suteikiant konkretų turinį darbuotojų lygiateisiškumo principą įtvirtinančioms darbo teisės normoms.⁵³ Vienas iš tokio taikymo pavyzdžių gali būti bene pirmoji tikroji diskriminacijos dėl etninės priklausomybės byla, kurioje teismas nustatė, kad darbdavys atsisakė įdarbinti asmenį dėl jo etninės priklausomybės.⁵⁴ Šioje byloje teismas, be DK teisės normų, rėmėsi ir LGĮ pateikta tiesioginės diskriminacijos samprata.⁵⁵

Taigi pripažįstant šią koncepciją ir sistemiškai aiškinant MVLGĮ 5 straipsnio 1 dalies bei 2 straipsnio 4 ir 5 dalies nuostatas kartu su DK 96 straipsnio normos nuostatomis, pagal pastarąjį straipsnį „atsisakymu priimti į darbą dėl lyties“ reikėtų laikyti ir tokius atvejus, kai asmuo nepriimamas į darbą dėl to, kad darbdavys moterims ir vyrams netiesiogiai taikė nevienodus atrankos kriterijus (netiesioginė diskriminacija), t.y. taikant formaliai moterims ir vyrams neutralius kriterijus faktiškai buvo ribojama ar teikiama pirmenybė vienai iš lyčių ir šis skirtingas rezultatas negali būti pagrįstas objektyviomis aplinkybėmis, o taip pat, jei esant minėtoms aplinkybėms, ribojama lyties pagrindu darbuotojo teisė būti paaukštintam.⁵⁶

⁵⁰ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 268.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 269.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas civ. byloje *J.Marcinkevič v. Disona*, Nr. 2-1189-545/2008.

⁵⁵ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 142.

⁵⁶ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 269.

Tačiau šioje vietoje atkreiptinas dėmesys, kad MVLGI 2 straipsnio 2 punktas, kuris nurodo, kad diskriminacija apima tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą, nurodymą tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties, lyginant šią sąvoką su direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 2 dalyje pateiktą diskriminaciją sudarančių veiksmų sąrašu, yra siauresnė ta prasme, kad neapima mažiau palankaus požiūrio į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų taikymo pagal direktyvą 92/85/EEB. Tokia spraga gali kelti problemų esant aptartai situacijai, kai MVLGI 2 straipsnis pasitelkiamas apibrėžti darbdavio diskriminacinius veiksmus ir suteikti konkretų turinį darbuotojų lygiateisiškumo principą įtvirtinančioms darbo teisės normoms.

Visgi galima teigi, kad DK 96 straipsnis yra suprantamas plačiau, negu vien pagal tiesioginę straipsnio formuluotės reikšmę. Tokio aiškinimo pavyzdį galėtume laikyti ir minėtą civilinę bylą *J.Marcinkevič v. Disona*. Šioje byloje teismas kaip argumentus nurodė, jog DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte bendrąjį lyčių lygybės principą įgyvendina minėtas DK 96 straipsnis. Todėl ši teisės norma neturėtų būti suprantama siaurai, juolab, manytume, kad šios teisės normos taikymo apimties susiaurinimas pažeistų DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principą. Net ir esant tokioms situacijoms, kai diskriminuojamieji veiksmai nepatektų į DK 96 straipsnio taikymo sritį, teisės analogijos būdu būtų galima taikyti DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintą bendrąjį asmenų lygiateisiškumo principą, taip pat DK 35 straipsnio 1 dalį, kuri įtvirtina teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principą, o MVLGI teisės normas vėlgi pasitelkti apibrėžiant darbdavio diskriminacinius veiksmus ir suteikiant konkretų turinį minėtiems principams. Atsižvelgiant į minėtą bylą, teismas taip pat joje pabrėžė, kad atsisakymas priimti į darbą galėtų būti išspręstas tiek pagal DK 96 straipsnio 3 dalį, tiek, remiantis teisės analogija, taikant alternatyvius darbuotojo (ar potencialaus darbuotojo) teisių gynimo būdus ir atitinkamai taikyti DK 297 straipsnio 4 dalį.

Mat šiuo atveju darbuotojų, neteisėtai ir nepagrįstai atleistų iš darbo,⁵⁷ ir asmenų, kurie neteisėtai ir nepagrįstai nepriimti į darbą teisinė ir faktinė padėtis yra beveik ta pati- jie praranda galimybę dirbti ir gauti iš to pajamų.⁵⁸ Taigi remiantis pateikta analize galima daryti išvadą, kad

⁵⁷ DK 297 straipsnis reglamentuoja ginčų dėl darbo sutarties tvarką, įskaitant darbuotojų, su kuriais neteisėtai nutraukiama darbo sutartis, gynimo būdus.

⁵⁸ Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas civ. byloje *J.Marcinkevič v. Disona*, Nr. 2-1189-545/2008.

atsisakymo priimti į darbą atveju, asmeniui visais atvejais garantuojama arba teisė būti priimtam į darbą, arba žalos atlyginimo kompensacija.

Kita vertus, naujausioji diskriminacijos byla dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, diskriminacijos seksualinės orientacijos ir socialinės padėties pagrindu⁵⁹ aktuali tuo, kad joje galime išvelgti priešingą teismo pasirinktą teisės normų aiškinimą, nesiremiant prieš tai pateiktu sisteminiu teisės normų aiškinimu ir taikymu. Teismas priimtame sprendime nurodė, jog neturi pakankamai duomenų vertinti kuris iš pretendentų geriau tinka užimti atsakovo dėstytojo pareigas, o teismo nuomone, toks įpareigojimas priimti dėstytoją į pareigas būtų kišimasis į įstaigos komisijos darbą. Teismas konstatavo, kad konkursas buvo organizuojamas netinkamai (nustatyta, kad konkurso metu ieškovas buvo diskriminuojamas socialinės padėties pagrindu ir atrankos kriterijai nebuvo objektyvūs). Atsižvelgdamas į tai, kad abu kandidatai eiti pareigas, teismo vertinimu, yra lygiaverčiai, nusprendė, kad protingiausia ir sąžiningiausia būtų pripažinti vykusio konkurso sprendimą negaliojančiu, įpareigojant atsakovą surengti naują konkursą pareigoms užimti. Taigi teismo sprendimu tokia situacija nepripažinta neteisėtu atsisakymu priimti į darbą. Teismas netaikė nei DK 96 straipsnio, nei DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto nuostatų. Šiuo atveju teismas rėmėsi tik LGĮ 7 straipsnio 1 dalimi, kuri atitinkamai nustato darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje, taikant vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas bei pripažino, kad šiuo atžvilgiu ieškovas patyrė diskriminaciją socialinės padėties atžvilgiu. Pagal tokį teismo aiškinimą, ši situacija vertintina taip, kad atrankos kriterijai ir sąlygos neįeina į DK 96 straipsnio taikymo apimtį, o veikia kaip savarankiška teisės norma, įtvirtinta specialiuose antidiskriminaciniuose įstatymuose, tačiau tokio teisės normų aiškinimo ir taikymo rezultate, asmens teisė reikalauti priimti jį į darbą yra apribojama. Todėl tokiu atveju, manytume, kad toks teisės aiškinimas ir taikymas neužtikrintų visavertiško lygiateisiškumo principo veiksmingumo, nes nepagrįstai susiaurintų asmenų, kurie diskriminuojami atrankos į darbo vietą metu, teises (reikalauti būti priimtiems į darbą), be to tiek ES teisėje, tiek ir ETT praktikoje įsidarbinimas suprantamas ir traktuojamas plačiai, tame tarpe ir kaip apimantis atrankos kriterijus.

Taigi galima pastebėti, kad teismas nuėjo ne visai tuo teisės aiškinimo ir taikymo keliu, tačiau būtina pabrėžti, kad šis teismo sprendimas yra apskūstas.

⁵⁹ Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2011 m. kovo 31 d. sprendimas civ. byloje *A. Z. v. Vilniaus kolegija*, Nr. 2-101-294/2011 (Sprendimas neskelbtas ir apskūstas, naudotasi bylos medžiaga).

DK 96 straipsnio 3 dalis numato, kad teismui nustačius, jog atsisakymas priimti į darbą buvo neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Pastebėtina, kad dėl teismų praktikos stokos sunku pasakyti, kaip būtų vertinama situacija, kai įrodžius diskriminacijos faktą darbdaviui pagal DK 96 straipsnį kyla pareiga įdarbinti diskriminaciją patyrusį darbuotoją net ir tuo atveju, jei šis neturi reikiamos kvalifikacijos, o kitų kandidatų kvalifikacija yra aukštesnė.⁶⁰

Tai reikštų, jog darbdaviui už bet kokią lygiateisiškumo pažeidimą, kad ir nesusijusį su galutiniu sprendimu įdarbinti ar neįdarbinti darbuotoją, tenka sankcija priimti į darbą netinkamos ar blogesnės kvalifikacijos diskriminaciją patyrusį asmenį. Manytina, kad tokia sankcija už pažeidimą, tiesiogiai nenulėmusį atsisakymo įdarbinti asmenį, neatitinka reguliavimo tikslų. DK 96 straipsniu siekiama sudaryti vienodas sąlygas dalyvauti darbuotojų atrankoje ar konkurse, o ne nulemti šios atrankos ar konkurso galutinį rezultatą- įdarbinti diskriminaciją patyrusį darbuotoją. Tad DK 96 straipsnis taikytinas tada, kai diskriminuojamieji veiksmai turėjo tiesioginį priežastinį ryšį su atsisakymu priimti į darbą, tai yra, jei faktinės aplinkybės leidžia spręsti, kad neesant diskriminacinių veikslių asmuo į šį darbą būtų buvęs priimtas. Kitais atvejais, asmuo gali reikalauti žalos atlyginimo, įskaitant ir neturtinę žalą (DK 248 straipsnio 3 punktas bei 250 straipsnis), be to gali visais atvejais kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių ir šis, nustatęs pažeidimą, galėtų pritaikyti pažeidėjui administracinę atsakomybę remiantis ATPK 41(6) straipsnio nuostatomis.⁶¹

Galima pastebėti, kad kai asmeniui yra taikomos mažiau palankios įdarbinimo sąlygos šis įgija teisę ginti savo teises tiek pagal MVLGĮ nuostatas, tiek pagal minėto DK nuostatas kreipdamasis į teismą. Šiuo atveju Lygių galimybių kontrolierius galėtų kaip veiksmingą sankciją skirti tik administracinę nuobaudą. Pagal ATPK 41(6) straipsnį išnagrinėjęs administracinių teisės pažeidimų bylą lygių galimybių kontrolierius darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui už lygių galimybių pažeidimus gali paskirti baudą nuo vieno šimto iki dviejų tūkstančių litų, o esant pakartotiniam pažeidimui – nuo dviejų tūkstančių iki keturių tūkstančių litų. Tačiau kai kurių autorių nuomone, tokios baudos vargiai išgašdintų dideles verslo

⁶⁰ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 142-143.

⁶¹ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p.143-144.

bendroves ar organizacijas, panorėjusias susidoroti su darbuotojais diskriminaciniu būdu, todėl tokia ribinė riba yra kvestionuotina.⁶² Be to baudos, kaip veiksmingiausios sankcijos pasirinkimas, vargu ar atitinka ETT praktiką, kurioje bauda galėtų būti vertinama veikiau tik kaip papildoma priemonė, atsižvelgiant į kompensacijos atgrąsomojo poveikio reikalavimus.⁶³

Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad asmeniui sudaryta galimybė visais atvejais kreiptis į teismą⁶⁴ ir prašyti įpareigoti darbdavį priimti į darbą ar kitaip atkurti pažeistas teises bei reikalauti atlyginti tiek turtinę, tiek ir neturtinę žalą, todėl pagal ATPK 41(6) straipsnį numatyta bauda, kurią lygių galimybių kontrolierius gali skirti už lygių galimybių pažeidimus, yra vertintina kaip papildoma priemonė ir tai atitinka ES teisės keliamus reikalavimus. Tačiau, atsižvelgiant į tokių faktorių, kad patyrę diskriminaciją asmenys linkę kreiptis būtent į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, minėta sankcija turi didesnę reikšmę vertinant lyčių lygybės principo efektyvumo užtikrinimą, todėl ji galėtų būti didesnė.

Galima pastebėti, kad dauguma ETT bylų, susijusių su lyčių lygybės principo nuostatomis dėl įsidarbinimo, yra dvejopo pobūdžio: tai yra bylos dėl reikalavimų, susijusių su asmens lytimi, siekiant užimti tam tikras pareigas ir bylos, susijusios su ypatinga moters padėtimi (nėštumu, buvimu motinystės atostogose).

Prie pirmosios kategorijos galima išskirti tokias bylas, kaip byla *Johnston*, kurioje pateisinama buvo pripažinta išlyga dėl draudimo policijos pareigūnėms moterims mokytis ir užimti pareigas, kuriose reikia naudotis šaunamuoju ginklu.⁶⁵ Taip pat byloje *Sirdal* prie išimtinių darbinės veiklos kategorijų, kuriose gali dirbti tik vyrai, buvo priskirtos virėjo pareigos kariniuose jūrų laivuose.⁶⁶

Lygybės įsidarbinti klausimas, susijęs su moters ypatinga padėtimi (nėštumu), buvo nagrinėjamas byloje *Dekker* 1991 m. Ieškovės gautas darbo pasiūlymas buvo atšauktas darbdaviui sužinojus, kad ji yra nėščia. Darbdavys įrodinėjo, jog nebuvo tikslo diskriminuoti, o sprendimas buvo pagrįstas finansiniai sumetimais, nes Nyderlandų socialinės apsaugos fondas nebūtų jam atlyginęs išmokėtos motinystės pašalpos. ETT nusprendė, kad atsisakymas priimti į darbą moterį dėl jos nėštumo pažeidė tuometinės direktyvos 76/207/EEB 3 straipsnį, nes tai

⁶² ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 54.

⁶³ ETT 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje C-14/83 *Von Colson und Kaman*, 9, 18, 23, 28 punktai.

⁶⁴ MVLGĮ nenumato, kad kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių yra privaloma ginčų sprendimo stadija.

⁶⁵ ETT 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje C-222/84 *Johnston*, 37-40 punktai.

⁶⁶ ETT 1999 m. spalio 26 d. sprendimas byloje C-273/97 *Sirdal*, 30 punktas.

buvo tiesioginė diskriminacija dėl lyties.⁶⁷ Šioje byloje buvo išplėsta tiesioginės diskriminacijos idėja, nes ieškovė nebuvo įdarbinta dėl jos nėštumo, o kadangi tik moteris gali pastoti, jos lytis faktiškai tapo kliūtimi gauti darbą. Tokiu būdu tiesioginės diskriminacijos samprata buvo papildyta priežastinio ryšio kriterijumi. Šioje byloje nebuvo jokio vyro palyginti, tačiau teismas nustatė, kad minėtoje situacijoje nėra reikalinga taikyti lyginamąją situaciją vyro atžvilgiu, kadangi atsisakymas įdarbinti moterį dėl jos nėštumo yra taikomas išimtinai moterims ir yra diskriminacinis savo prigimtimi.⁶⁸ Toks lyginamojo asmens nebuvimas parodo, jog ne visais atvejais yra privalomas realus lyginamasis darbuotojas, taip, kaip buvo nustatyta ETT byloje *Macharty* 1980 m.

Remdamasis bylos *Dekker* sprendimu, ETT byloje *Mahlburg* 2000 m. nusprendė, kad atsisakymo įdarbinti moterį dėl jos nėštumo negalima pateisinti su darbdavio finansiniais nuostoliais, kuriuos jis patirtų per motinystės atostogas, susijusiais sumetimais. Tokia pati išvada turi būti daroma ir dėl finansinių nuostolių, patirtų dėl to, kad įdarbinta moteris nėštumo laikotarpiu negali dirbti sutarto darbo.⁶⁹

Taigi atsižvelgiant į pateiktą analizę, darytina išvada, kad galiojančios nacionalinės teisės nuostatos suteikia asmenims apsaugą nuo diskriminavimo dėl lyties darbo sutarties sudarymo atveju. DK 96 straipsnis yra turėtų būti suprantamas plačiai, o jo aiškinimui pasitelkiamos MVLGĮ 2, 5 bei 6 straipsnio nuostatos. Kitiems diskriminacijos atvejams, nepatenkantiems į minėto 96 straipsnio taikymo apimtį, užkardyti turėtų būti taikomas bendrasis darbuotojų lygiateisiškumo principas, remiantis DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktu, kartu su DK 35 straipsnio 1 dalimi bei pasitelkiant MVLGĮ teisės normas siekiant apibrėžti darbdavio diskriminacinius veiksmus.

Atskirai nagrinėtinas klausimas dėl diskriminacijos išlygų priemimo į darbą atveju. Ne bet koks privilegijų teikimas ar teisių apribojimas skirtingų lyčių asmenims laikomas neteisėtu. Direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 2 dalyje nustatyta viena iš išlygų, kai skirtingas požiūris dėl lyties nėra laikomas diskriminacija. Tai yra atvejai, kai dėl konkrečių lytims būdingų savybių vienam asmeniui kitos lyties atžvilgiu sudaromos mažiau palankios sąlygos įsidarbinti (įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą), jei tokia savybė dėl konkrečios

⁶⁷ ETT 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje C-177/88 *Dekker*, 14 punktas.

⁶⁸ *Ibid.*, 12 punktas.

⁶⁹ ETT 2000 m. vasario 3 d. sprendimas byloje C-207/98 *Mahlburg*, 29 punktas.

profesinės veiklos pobūdžio arba dėl tokios veiklos vykdymo sąlygų yra lemiamas profesinis reikalavimas bei šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Tokiomis veiklos rūšimis ETT savo praktikoje yra pripažinęs, pavyzdžiui, virėjo pareigas kariniuose jūrų laivuose,⁷⁰ prižiūrėtojo pareigas asmenų sulaikymo įstaigose.⁷¹ Vis dėlto, ETT nuomone, teisė nukrypti nuo lygiateisiškumo principo suteikianti direktyvos nuostata, kaip asmens subjektyviosios teisės išlyga, turi būti aiškinama siaurai, o nukrypstant nuo jos, turi būti laikomasi proporcingumo principo.⁷² Pavyzdžiui, byloje *Kreil* ETT nepateisino valstybių narių teisėje įtvirtinto bendrojo draudimo moterims tarnauti kariuomenėje.⁷³

Taip pat pažymėtina, kad šios vienodo požiūrio principo taikymo išimties įtvirtinimas valstybių narių nacionalinėse teisėse yra kiekvienos nacionalinės valstybės teisė, o ne pareiga ir kad kompetentingas nacionalinis teismas turi nuspręsti, ar nacionalinės teisės aktuose šia galimybe buvo pasinaudota ir koks yra jos turinys.⁷⁴

Jei valstybės narės nusprendžia pasinaudoti šia galimybe, remiantis direktyvos 2006/54/EB 31 str. 3 d. jos privalo periodiškai analizuoti atitinkamą veiklą ir vertinti, ar, atsižvelgiant į socialinę raidą, vis dar pagrįsta taikyti principo išimtis. Apie šio įvertinimo rezultatus periodiškai (ne rečiau, kaip kas 8 metus) valstybės narės privalo pranešti Europos Sąjungos Komisijai. MVLGI tokia išimtis taip pat įtvirtinta. Šio įstatymo 2 str. 4 d. 5 p. nustatyta, kad tiesiogine diskriminacija nelaikomi atvejai, kai dirbti tam tikrą darbą priimami tik konkrečios lyties asmenys, jei „dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas tinkamas (proporcingas)“. Galima daryti išvadą, kad Lietuva šią direktyvos nuostatą įgyvendino tinkamai, nes nacionalinė norma atitinka pagrindinius direktyvos reikalavimus. Tačiau tai, jog lygių lyčių lygiateisiškumo išimties įstatymo leidėjo priskirtos tik prie tiesioginės diskriminacijos, o ne apskritai prie diskriminacijos, kaip tai nustato direktyva 2006/54/EB, kelia neaiškumų. Visgi, atsižvelgiant į tai, kad kaip minėta, šių nuostatų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje yra valstybių narių teisė, o ne pareiga, toks reglamentavimas neturėtų būti laikomas netinkamu.

⁷⁰ ETT 1999 m. spalio 26 d. sprendimas byloje C-273/97 *Sirdar*, 32 punktas.

⁷¹ ETT 1988 m. birželio 30 d. sprendimas byloje C-318/86 *Commission v France*, 12 punktas.

⁷² DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 261.

⁷³ ETT 2000 m. sausio 11 d. sprendimą byloje C-285/98 *Kreil*, 31 punktas.

⁷⁴ ETT 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje C-222/84 *Johnston*, 31-32 punktai.

Kita aptartina lyčių lygybės principo išimtis priemimo į darbą atveju siejama su pozityviaja diskriminacija. Direktyvos 2006/54/EB 3 straipsnis nustato, jog valstybės narės, siekdamos užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, gali ir toliau taikyti arba nustatyti priemones, kaip apibrėžta SESV 157 straipsnio 4 dalyje. Taigi direktyvoje pozityviają diskriminaciją reglamentuojanti norma yra blanketinė, nes nustatydamą jos įgyvendinimo galimybes ji nukreipia į minėtos Sutarties 157 straipsnio 4 dalį. Šios normos nuostatos nustato, kad pozityvioji diskriminacija, kurios taikymas yra valstybių narių prerogatyva, laikoma priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, kurios padėtų nepakankamai atstovaujančiai lyčiai verstis profesine veikla arba šalintų ar kompensuotų nepalankias profesinės veiklos sąlygas, nustatymas. Ši išlyga leidžia valstybės narėms suteikti moterims ypatingas privilegijas, kuriomis siekiama pagerinti jų sugebėjimą konkuruoti darbo rinkoje ir tokiomis pat priemonėmis, kaip ir vyrai, kopti karjeros laiptais.⁷⁵ Tokias privilegijas moterims gali įtvirtinti ir nacionalinė norma, kuria nustatomos kvotos ar suteikiama pirmenybės teisė moterims užimti pareigas „vyriškose“ profesijose.⁷⁶

MVLGĮ 2 straipsnio 4 dalies 6 punkte nustatyti pozityvios diskriminacijos veiksmai, tik jie įvardijami specialiosiomis laikinosiomis priemonėmis. Įstatyme nustatyta, kad šios laikinosios priemonės turi būti atšauktos iškart po to, kai faktiškai bus pasiekta vyrų ir moterų lygybė. Nors pozityviosios diskriminacijos nustatymas nacionalinėje teisėje nėra reikalavimas valstybėms narėms, o tik galimybė, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog Lietuvoje yra papildomai įtvirtintas reikalavimas, kad šios specialios laikinosios priemonės būtų nustatytos specialiuose įstatymuose, kas vertintina kritiškai kaip pozityviašias priemones stabdanti pozicija.⁷⁷ Mat labai sudėtinga būtų taikyti tokias priemones Lietuvoje, nes nėra šių priemonių taikymo mechanizmo, nenumatyta, kokiais kriterijais remiantis turėtų būti vertinama situacija, aplinkybės ir kokios priemonės būtų adekvačios faktinei lygybei pasiekti.

Tai rodo, kad nuostata dėl pozityviųjų veikslių yra įtvirtinta tik kaip galimybė, tačiau realiai nėra įgyvendinama, kadangi jokie įstatymai jokių konkrečių priemonių nenumato.

⁷⁵ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 262.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 159.

2.2. Darbo sutarties vykdymas

Šioje darbo dalyje nagrinėjamas asmenų lyčių lygybės principo taikymas darbo sutarties vykdymo metu, įskaitant apmokėjimo už darbą srityje. Siekiant atskleisti minėto principo taikymą šioje darbo santykių srityje, yra svarbu išnagrinėti Vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principą bei kitus lyčių lygybės principo taikymo darbo sutarties vykdymo metu atvejus. Atsižvelgiant į tai, kad Vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principas pirmiausia įtvirtintas ES pirminėje teisėje (SESV 157 straipsnio 1 dalis) ir turi kitokią taikymo sritį bei pasižymi kitokiais teisiniais pažeidimo padariniais nei direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas draudimas diskriminuoti lyties pagrindu darbo sutarties vykdymo atvejais, įskaitant darbo užmokestį.⁷⁸ Todėl minėti Vienodo darbo užmokesčio principas bei kiti asmenų lyčių lygybės principo taikymo darbo sutarties vykdymo metu atvejai nagrinėjami šioje darbo dalyje atskirai.

Vienodas darbo užmokestis. SESV 157 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog Vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams principo taikymo užtikrinimas yra kiekvienos valstybės narės pareiga. Tokia formuluotė reiškia valstybės narės pareigą įtvirtinti šį principą nacionalinės teisės normomis ir užtikrinti šių normų įgyvendinimą.

Tačiau ETT praktikoje, kaip antai 1976 m. byloje *Defrenne II*, suformulavo taisyklę, jog Vienodo darbo užmokesčio principo pagal minėtos sutarties 157 straipsnio 1 dalį įgyvendinimui nebūtina priimti nacionalinės teisės normų, o ši nuostata gali būti tiesiogiai taikoma valstybių narių teisėje. Taigi SESV 157 straipsnyje įtvirtintas Vienodo darbo užmokesčio principas yra tiesiogiai taikomas valstybių narių teisėje ir jokia kita šį principą įgyvendinanti ES teisės ar nacionalinės teisės norma nėra reikalinga.⁷⁹ Šis tiesioginis veikimas yra ir vertikalus, nes pagal jį nacionalinės institucijos privalo piliečiams užtikrinti šio principo įgyvendinimą, ir horizontalus, kadangi pagal jį privačios darbo santykių šalys, kartu ir privatūs darbdaviai privalo jo laikytis.⁸⁰

SESV 157 straipsnyje vartojamos „darbuotojo“ ir „darbdavio“ sąvokos⁸¹ aiškiai rodo, kad šis principas privalo būti taikomas darbuotojų ir darbdavio tarpusavio santykiams. Tiek teisinėje literatūroje, tiek ir ETT pripažįsta, kad „darbuotojo“ ir „darbdavio“ definicijos yra autonominės,

⁷⁸ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 92.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 93.

⁸⁰ CAIRNS, W. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 319.

⁸¹ SESV 157 straipsnio 1 ir 2 dalys.

tai yra nulemtos ne nacionalinės valstybių narių teisės, o ES teisės ir ypač ETT praktikos.⁸² Tai reiškia, kad diskriminavimo dėl lyties draudimo taikymo sritis nepriklauso nuo to, kaip šias sąvokas apibrėžia valstybių narių nacionalinė teisė.⁸³

Pagrindiniai Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys asmenų lyčių lygybės principą apmokėjimo už darbą srityje yra DK ir MVLGĮ. Pastarojo 5 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe apima ir pareigą už tokį pat ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį. Šio įstatymo 6 straipsnyje numatyta, kad mažiau (ar daugiau) palankių apmokėjimo už tokį pat ar vienodos vertės darbą sąlygų dėl asmens lyties taikymas yra laikomas moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiančiais darbdavio veiksmais ir suteikia teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą dėl pažeistų teisių gynimo.

DK vienodo darbo užmokesčio principas atskirai yra įtvirtintas 186 straipsnio 3 dalyje, nustatant, jog vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, kas visiškai atitinka SESV 157 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą Vienodo darbo užmokesčio principą. Be to, DK pateikia darbo užmokesčio sąvoką.⁸⁴ Pagal DK 186 straipsnio 1 dalį, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. To paties straipsnio 2 dalis nurodo, jog darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už atliktą darbą. Įvertinus darbo užmokesčio sąvoką, galima teigti, kad ji atitinka SESV 157 straipsnyje pateiktą darbo užmokesčio definiciją⁸⁵ su išlyga- ji neapima netiesioginio darbdavio atsilyginimo darbuotojui, kaip antai darbdavio pavedimu kito asmens teikiamų lengvatų, įvairių nuolaidų ir pan.⁸⁶ Paminėtina, kad ETT darbo užmokesčiu yra pripažinęs ekspatriacijos

⁸² ETT 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje C-256/01 *Allonby*, 67 punktas. Šioje byloje buvo suformuluota „darbuotojo“ sąvoka tuometinės EB Sutarties 141 straipsnio prasme ir tuo pačiu apibrėžtas 141 straipsnio (dabar SESV 157 straipsnis) taikymas asmenų atžvilgiu, nustatant, kad „darbuotojas – tai asmuo, kuris tam tikrą laiką teikia paslaugas pagal kito asmens duodamus nurodymus ir yra jam pavaldus, už ką jis gauna tam tikrą užmokestį“. Taip pat šiame sprendime buvo nustatyta, kad nepriklausomi paslaugų teikėjai, kurie nėra pavaldumo santykiuose su asmeniu, kuriam teikiamos paslaugas, nelaikomi „darbuotojais“ tuometinės EB Sutarties 141 straipsnio prasme.

⁸³ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 238-239

⁸⁴ Paminėtina, jog „darbo užmokesčio“ sąvoka nėra įtvirtinta MVLGĮ.

⁸⁵ SESV 157 straipsnio 2 dalyje pateikiama „užmokesčio“ definicija, pagal kuria užmokestis - tai įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas *tiesiogiai* arba *netiesiogiai* gauna iš darbdavio už savo darbą.

⁸⁶ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 255.

pašalpas,⁸⁷ nepiniginio pobūdžio užmokesčio formas,⁸⁸ nedarbingumo pašalpas ligos atveju,⁸⁹ darbo sutarties nutraukimo kompensacija,⁹⁰ išeitines išmokas,⁹¹ atostoginius vaiką auginančiai darbuotojai⁹² ir kt.

Taip pat darbo užmokesčiu buvo pripažintos darbdavio mokamos įmokos į jo finansuojamą pensijų sistemą ar šios šios sistemos pensinės išmokos, nepriklausomai nuo to, ar pensijų sistema yra papildanti valstybinio socialinio draudimo pensija,⁹³ ar ją apskritai pakeičianti.⁹⁴ Tačiau griežtą principinę poziciją, nuo kurios vėliau niekada nenukrypo, ETT suformulavo *Defrenne I* byloje, kurioje nusprendė, jog darbo užmokesčiu nelaikomos išmokos ar įmokos į valstybinio socialinio draudimo sistemą, kurios funkcionavimas grindžiamas ne su darbdaviu sudaryta kolektyvine, darbo ar kita sutartimi, o įstatymu.⁹⁵

Pastebėtina, kad DK pabrėžia darbo sutarties reikšmę – kaip vieną iš atlygintinumą sąlygų.⁹⁶ Tuo tarpu ETT ne kartą yra pabrėžęs, kad darbo užmokestis pagal SESV 157 (tuomet. EB sutarties 119) straipsnį nepriklauso nei nuo atlyginimo teisinės prigimties, nei nuo to, ar atlyginimo dydis nustatytas įstatymo, kolektyvinės ar darbo sutarties, ar išmokamas darbdavio laisvanoriškai,⁹⁷ taip pat nuo to, kada šis atlyginimas išmokamas- darbo sutarties vykdymo metu ar pasibaigus darbo sutarčiai.⁹⁸ Visais atvejais lemiamą darbdavio suteikiamos naudos darbuotojui kvalifikavimo aplinkybė yra tai, ar ši nauda yra susijusi su darbo santykiais.⁹⁹ DK 99 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Tačiau numatytos formos nesilaikymas savaime nedaro darbo sutarties negaliojančia ir nepanaikina teisės į darbo užmokestį.¹⁰⁰ Remiantis DK 99 str. 1 d. darbo sutarties sudarymo momentu laikomas šalių

⁸⁷ ETT 1972 m. birželio 1 d. sprendimas byloje C-32/71 *Sabattini*.

⁸⁸ ETT 1982 m. vasario 9 d. sprendimas byloje C-12/81 *Garland*, 10 punktas.

⁸⁹ ETT 1989 m. liepos 13 d. sprendimas byloje C-171/88 *Rinner-Kühn*, 7 punktas.

⁹⁰ ETT 1990 m. birželio 27 d. sprendimas byloje C-33/89 *Kowalska*, 9-11 punktai.

⁹¹ ETT 1990 m. gegužės 17 d. sprendimas byloje C-262-88 *Barber*, 11-14 punktai.

⁹² ETT 1996 m. vasario 13 d. sprendimas byloje C-342/93 *Gillespie*, 14 punktas.

⁹³ ETT 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje C-170/84 *Bilka*, 22 punktas.

⁹⁴ ETT 1981 m. kovo 11 d. sprendimas byloje C-69/80 *Worringham*, 13-17 punktas.

⁹⁵ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 242.

⁹⁶ DK 186 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

⁹⁷ ETT 1996 m. vasario 6 d. sprendimas byloje C-457/93 *Lewark*, 21 punktas.

⁹⁸ ETT 1990 m. gegužės 17 d. sprendimas byloje C-262/88 *Barber*, 12 punktas.

⁹⁹ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 242.

¹⁰⁰ Pagal Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą (jis taikomas ir darbo santykiams tiek, kiek jų nereglamentuoja darbo įstatymai), rašytinės formos nesilaikymas daro sutartį negaliojančią tik įstatymo numatytais atvejais (CK 1.93 str. 2 d.). O DK tokių negaliojimo pasekmių nenumatyta. Priešingai, pagal DK 99 str. 1 d., darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys yra susitarusios dėl jos sąlygų.

susitarimas dėl sutarties sąlygų. Tai reiškia, kad kai šalys susitaria dėl darbo ir darbo sąlygų, būdingų darbo sutarčiai (darbo vietos, funkcijų, apmokėjimo), net ir juridškai neišforminus šios sutarties, atlikus sutartą darbą, atsiranda darbuotojo teisė į darbo užmokestį ir taip pat į Vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbo principo taikymą.

Kitas problematinis aspektas sietinas su DK 186 straipsnio 4 dalies norma, kuri nustato, kad darbo užmokestis mokamas pinigais. Kita vertus, DK 188 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta dispozityvi nuostata, kad kitos darbo apmokėjimo formos nustatomos kolektyvinėse sutartyse ir darbo sutartyse. Vadinasi, be pagrindinės – piniginės darbo apmokėjimo formos, DK numato ir kitas apmokėjimo už darbą formas. Todėl minėta teisės norma, nustatanti darbo užmokesčio mokėjimo formą tik pinigine, neturėtų būti aiškinama taip, kad susiaurintų darbo užmokesčio sąvoką ir tuo pačiu antidiskriminacinės nuostatos taikymą, antai tais atvejais, kada su darbuotoju atsiskaitoma kitais būdais, tai jau nelaikoma darbo užmokesčiu, ir diskriminaciją draudžiančios normos nebegalioja.¹⁰¹

Taip pat reiktų atkreipti dėmesį į tai, kad DK įtvirtintoje sąvokoje darbo užmokestis susietas su kriterijumi, jog darbo užmokestis išmokamas darbuotojui būtent už atliktą darbą.

Manytume, kad tikslingesnė formuluotė šiuo atveju būtų „už jo darbą“¹⁰², o toks traktavimas atitiktų užmokesčio sąvokos prasmę pagal SESV 157 straipsnio 2 dalį ir Vienodo darbo užmokesčio principo keliamus tikslus. Jei užmokesčio apimtį susietume tik su atliktu darbu, užmokesčio taikymo apimtis būtų smarkiai susiaurinta. Mat visa netiesioginė nauda, kurią darbuotojas gauna yra ne už atliktą darbą, o už patį egzistuojantį ar egzistavusį darbo santykį.¹⁰³

Nei MVLGĮ, nei DK „vienodo darbo“ ir „vienodos vertės“ darbo sąvokos neįtvirtintos.

Tai galima paaiškinti tuo, kad šios sąvokos yra labai subjektyvios ir dažniausiai teismų aiškinamos kiekvienu konkrečiu atveju remiantis konkrečiomis aplinkybėmis. Tai atsispindi ir ES teisėje, kadangi sąvokos „vienodas darbas“ ir „vienodos vertės“ darbas neįtvirtintos nei pirminėje, nei antrinėje teisėje. Jos yra gausiai nagrinėtos ETT praktikoje, tačiau konkrečių

¹⁰¹ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 255.

¹⁰² Pagal DK 186 straipsnio 2 dalį darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui *už jo atliktą darbą*.

¹⁰³ Minėtinos ETT bylos *Garland, DEI* ir kt.- visais atvejais lemiamą darbdavio suteikiamos naudos darbuotojui kvalifikavimo aplinkybė yra tai, ar ši nauda susijusi su darbo santykiais. Tai galima laikyti ir kriterijumi sprendžiant, ar nauda įeina į užmokesčio apimtį, ir dėl to tai yra paties užmokesčio taikymo apimtį apsprendžiantys veiksnys.

sąvokų ETT taip pat nėra suformulavęs, jos aiškinamos nuolat besiformuojančioje ETT praktikoje. Teisės literatūroje laikomasi nuomonės, kad „vienodu darbu“ reikėtų laikyti palyginamą kelių darbuotojų darbą, kai jų atliekamos funkcijos turinys yra toks pats arba toks panašus, kad abu juos būtų galima pakeisti vienas kitu.¹⁰⁴ Tuo tarpu nustatyti, kada darbai yra „vienodos vertės“ yra sunkiau. Byloje *Murphy*¹⁰⁵ ETT nutarė, kad darbo vertė nepriklauso nuo asmens užimamų pareigų ir išplėtė pačią „vienodos vertės darbo“ sąvoką - apėmė „ne mažiau kaip vienodos vertės darbą“. Šioje byloje ETT nutarė, kad vienodo atlyginimo už vienodą ar vienodos vertės darbą principas yra pažeidžiamas, jei fabriko darbininkės gauna mažesnę atlyginimą nei tikrai mažesnės vertės darbą dirbantys fabriko sandėlio darbuotojai.¹⁰⁶ Šiuo atveju labai svarbu yra palyginti įvairias profesijas ir, remiantis vienodais ir objektyviais kriterijais, nustatyti skirtingų profesijų atstovų darbo vertę. Tinkamas darbų kvalifikavimo sistemų taikymas gali turėti esminės svarbos minėtam nustatymui.

DK 188 straipsnio 3 dalis numato, kad taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims, o ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu. Ši norma yra analogiška direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnio 2 dalies normai ir visiškai atitinka ETT suformuluotus reikalavimus darbų klasifikavimo sistemoms.¹⁰⁷

Išanalizavus darbo užmokesčio sampratą šioje darbo dalyje, galima teigti, kad „užmokesčio“ sąvoka ES teisės aktuose bei ETT praktikoje aiškinama žymiai plačiau nei „darbo užmokesčio“ sąvoka pagal DK, nes ji neapima netiesioginio pobūdžio darbo užmokesčio bei nepiniginio pobūdžio mokėjimų. Taip pat pažodžiui vertinant šią sąvoką, abejonių kelia šios žodinė formuluotė, nustatanti, kad darbo užmokestis išmokamas darbuotojui už atliktą darbą, tokiu būdu užmokestį susiejant su kriterijumi, jog darbas turi būti atliktas. Toks kriterijus susiaurina užmokesčio taikymo apimtį. Tinkamas užmokesčio sąvokos ES teisės prasme perkėlimas į nacionalinę teisę yra būtinas, nes „darbo užmokesčio“ sąvoka pagal DK yra ne tik siauresnė pagal apimtį, bet ir nepritaikyta lyčių lygybės principo įgyvendinimui apmokėjimo už darbą srityje.

¹⁰⁴ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 243.

¹⁰⁵ ETT 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje C-157/86 *Murphy*, 6 punktas.

¹⁰⁶ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 244.

¹⁰⁷ Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnio 2 dalis numato, jog tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema turi būti grindžiama vienodais kriterijais, taikomais vyrams ir moterims, ir turi būti parengta taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties.

Diskriminacijos draudimas darbo užmokesčio srityje. SESV 157 straipsnio 1 dalis įtvirtina draudimą diskriminuoti dėl lyties, t.y. diferencijuoti vyrų ir moterų darbo apmokėjimo sąlygas lyties pagrindu: vyrai ir moterys, kurie atlieka vienodą ar vienodos vertės darbą, turi teisę gauti vienodo dydžio darbo užmokestį.¹⁰⁸

Tiesioginė diskriminacija vienodo darbo užmokesčio srityje yra tuo atveju, kai vienam asmeniui dėl jo lyties arba dėl vienai lyčiai būdingo požymio yra mokamas mažesnis atlyginimas, palyginti su kitos lyties asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų mokamas atlyginimas. Pavyzdžiui, 2001 m. ETT byloje *Griesmar*¹⁰⁹ buvo nustatyta, kad papildomų išmokų taikymas moterims, kurios vienos augina vaikus, buvo tiesioginė diskriminacija vyrų atžvilgiu, kadangi vyrams analogiškose situacijose tokios išmokos nebuvo mokamos. Dar byloje *Bilka*¹¹⁰ ETT yra nurodė, jog tuometinė EB sutarties 119 straipsnio 1 dalis draudžia be tiesioginės ir netiesioginės diskriminaciją. Šioje byloje ETT nustatė pagrindinius netiesioginės diskriminacijos požymius, kurie vėliau buvo perimti ir tuometinėje EB antrinėje teisėje. Pirma, dėl neutraliai lyties atžvilgiu suformuluotos nuostatos taikymo nukenčia daug daugiau moterų negu vyrų. Vadinasi, didesnis ar mažesnis darbo užmokestis tiesiogiai siejamas ne su lytimi ar kita tiesiogiai su lytimi susijusia darbuotojo savybe, bet su kitokia darbuotojus į tam tikras grupes suskirstančia jų savybe. Šiuo atveju tai buvo skirtingos, tačiau su išdirbtu darbo laiku nesusijusios visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų apmokėjimo sąlygos.

Kadangi statistiniais duomenimis, didžioji dalis ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų buvo moterys, tad skirtingą jų ir visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokestį nustatančios nuostatos laikytinos diskriminuojančios dėl lyties. Ir antra, netiesioginės diskriminacijos nėra tada, kai darbo užmokesčio diferencijavimas yra pateisinamas objektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su diskriminacija dėl lyties ir atitinkančiomis proporcingumo principą. Jei tokia diferencijacija yra įtvirtinta nacionaliniu įstatymu, ji turi būti skirta, tinkama ir būtina teisėtiems valstybės narės socialinės politikos tikslams pasiekti. Jeigu šią diferencijaciją nustato darbdavio išleista teisės norma, ji turi atitikti faktinius įmonės poreikius ir būti tinkama bei būtina šiems poreikiams įgyvendinti.¹¹¹

¹⁰⁸ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 245.

¹⁰⁹ ETT 2001 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje C-366/99 *Griesmar*, 44 punktas.

¹¹⁰ ETT 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje C-170/84 *Bilka*, 29-31 punktas.

¹¹¹ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 94-95.

Tuo tarpu Lietuvos darbo teisėje, siekiant lyčių lygiateisiškumo darbo apmokėjimo srityje gali būti pasinaudota DK 186 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta bendra taisyklė, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų ir darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Atsižvelgiant į apsauginius šios normos tikslus reikėtų teigti, kad ji pateikia baigtinį darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindų sąrašą.¹¹² Atsižvelgiant į ETT praktiką, taip pat į kai kurių autorių nuomonę,¹¹³ skirtingas darbo užmokestis remiantis tokiais veiksniais, kaip skirtinga kvalifikacija, darbo sąlygos, atsakomybė ir kiti objektyvūs faktoriai negali būti laikoma diskriminacija. Todėl manytina, kad būtent minėtame 186 straipsnio 3 dalyje, kur pateiktas darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindų sąrašas, reikėtų išvelgti draudimą nustatyti skirtingas darbo apmokėjimo sąlygas kitais pagrindais negu išvardyta, tame tarpe ir dėl darbuotojo asmeninių savybių, nesusijusių su jo dalykinėmis savybėmis.¹¹⁴ Taigi darbo apmokėjimo sąlygų diferencijavimas atsižvelgiant į darbuotojo lytį prieštarautų DK 186 straipsnio 3 daliai, įtvirtinančiai darbo užmokesčio nustatymo principus. Tačiau nacionalinės teismų praktikos dėl diskriminacijos šiuo klausimu nėra ir sunku pasakyti, ar teismai vadovautųsi tokiu teisės normų aiškinimu. Pabrėžtina, kad ETT *Cadman* byloje pripažino, kad ES pirminėje teisėje įtvirtintas vyrų ir moterų lygiateisiškumo apmokant už darbą principas nėra pažeidžiamas, jei darbuotojo darbo darbdaviui stažas taikomas kaip darbo užmokesčio diferencijavimo kriterijus, jei tuo norima atlyginti darbuotojui už įgytą patirtį, kuri leidžia jam geriau atlikti pareigas, o darbdavys neturi kiekvieną kartą įrodinėti šio diferencijavimo kriterijaus tinkamumą tam tikros darbo vietos atžvilgiu, nebent darbuotojas iškelia labai rimtas priežastis. Taigi esant taikomai tokiai sistemai, darbdaviui neprivalu įrodinėti, kad darbuotojas įgijo pakankamą patirtį- užtenka jo darbo stažo.

Ši byla leidžia spręsti, kad ETT gana glaudžiai susieja darbo stažo ir įgytos patirties aspektus ir leidžia daugiau patirties turinčio darbuotojo naudai taikyti jam palankesnes apmokėjimo sąlygas.¹¹⁵

¹¹² DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 145.

¹¹³ Šiuo klausimu žr. MACERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*.-Vilnius. 2003, p. 39.

¹¹⁴ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 145.

¹¹⁵ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 145-146.

Kiti darbo sutarties vykdymo atvejai. Direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies b punktas įtvirtina lyčių lygybės principo taikymą galimybei gauti visų tipų ir visų lygių profesiniam orientavimui, profesiniam mokymui sudėtingesniais profesiniam mokymui ir perkvalifikavimui, o taip pat ir praktinei darbo patirčiai. To paties straipsnio c punktas įtvirtina lyčių lygybės principo taikymą užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokestį. Remiantis pasirinktai lyčių lygybės principo sudarant, vykdamas bei nutraukiant darbo sutartį, nagrinėjimo struktūrai, šioje darbo dalyje tiriamas asmenų lyčių lygybės principo taikymas darbo sutarties vykdymo srityse, išskyrus darbo sutarties nutraukimą,¹¹⁶ o taip pat aptartinas minėto principo taikymas profesinio mokymo srityje.

Be bendrojo lygiateisiškumo principo įtvirtinto DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, DK nėra normų, tiesiogiai skirtų šiam principui užtikrinti darbo sutarties vykdymo metu. Šioje srityje yra tik įtvirtintos minėtos nuostatos, skirtos reguliuoti darbo užmokestį (DK 186 ir 188 straipsniai).

Todėl šios srities darbo santykius papildomai reguliuoja MVLGĮ įtvirtintos teisės normos.

Kita vertus, šio įstatymo nuostatos turėtų būti taikomos, taip pat kaip ir įsidarbinimo atveju, kartu su DK taikant bendrąjį lygiateisiškumo bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus.

MVLGĮ 5 straipsnio nuostatos įtvirtina darbdavio pareigą abiejų lyčių darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybę kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo praktiką bei teikti vienodas lengvatas. Tuo tarpu to paties įstatymo 6 straipsnio 2 punktas kaip moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiančius veiksmus įvardija tuos atvejus, kai darbdavys organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas, taip pat, remiantis 3 punktu, skiria nuobaudą, keičia darbo sąlygas ar perkelia į kitą darbą. Vėlgi lieka minėtas probleminis 5 straipsnio ir 6 straipsnio santykis. Nagrinėjamojoje srityje, remiantis MVLGĮ 6 straipsnio 2 bei 3 punktais, kaip moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu nenumatomas vienodų sąlygų vyrams bei moterims sudarymas keliant kvalifikaciją, persikvalifikuojant, įgyjant praktinę darbo patirtį ar teikiant lengvatas. Už MVLGĮ 6 straipsnio 2 ir 3 punktuose numatytas veikas, kaip pagrindinė sankcija numatoma administracinė atsakomybė pagal ATPK 41(6) straipsnį, taip pat lygių galimybių kontrolierius kaltam asmeniui gali pasiūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą (MVLGĮ 24 straipsnio 2 ir 3 punktai). Visgi, kaip minėta ankstesniame skyriuje, patyręs diskriminaciją darbuotojas gali

¹¹⁶ Žr. šio darbo skyriaus poskyrį 2.3.

kreiptis į teismą, nes MVLGI nenumato, nei kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kaip institucija yra privaloma ginčo sprendimo stadija, nei lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija tirti tokio pobūdžio bylas užkirtstų kelią individualiai ginti teises teismine tvarka.

Tačiau, kaip minėta, šioje darbo santykių srityje specialių teisės normų DK nenumato.

Todėl šiuo atveju teisės analogijos būdu galima taikyti DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintą bendrą lygiateisiškumo principą bei DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principą, o MVLGI 2, 5 ir 6 straipsnių normos, apibrėžiančios diskriminacinius darbdavio veiksmus darbo sutarties vykdymo metu, galės būti pasitelktos taikant ir aiškinant šiuos principus.

Viena iš pavyzdinių bylų, kurioje teismai netinkamai taikė sisteminę teisės normų aiškinimą ir taikymą, minėtina LAT nagrinėta civilinė byla *Rolandas Aukštuolis v. AB „Pagirių šiltnamiai“* dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir įpareigojimo suteikti atostogas vaiko priežiūrai.¹¹⁷

Ginčo metu galiojantis Lietuvos Respublikos atostogų įstatymo¹¹⁸ (toliau- Atostogų įstatymas) 19 straipsnis (įstatymas neteko galios nuo 2003 m. sausio 1 d.) numatė, kad atostogos vaiko priežiūrai gali būti suteiktos tiek vaiko motinai, tiek ir vaiko tėvui, o darbuotojo teisė gauti visas atostogas galėjo būti apribota tik įmonės likvidavimo atveju. Tuometinės redakcijos MVLGI¹¹⁹ 5 straipsnio 2 dalis nustatė, kad darbdavys įpareigojamas sudaryti vienodas darbo sąlygas bei teikti vienodas lengvatas abiejų lyčių darbuotojams. Nei šia teisės norma, nei minėto Atostogų įstatymo nuostatomis pirmosios instancijos teismas nepasinaudojo aiškindamasis tuometinio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo¹²⁰ (toliau- DSI) 35 straipsnio nuostatas. Todėl Vilniaus rajono apylinkės teismo sprendimu ieškovo ieškinys buvo atmestas, motyvuojant tuo, kad tuometinė DSI 35 straipsnio 2 dalis draudė nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar valia tik su nėščia moterimi ar motina, auginančia vaiką iki trejų metų, o jeigu nėra motinos- su tėvu arba globėju, auginančiu vaiką iki tokio paties amžiaus. Teismas nusprendė, jog minėtame straipsnyje įtvirtinta garantija ieškovui galėtų būti taikoma tik tuo atveju, jeigu jis vienas augintų vaiką iki trejų metų, tuo tarpu dukrą jis augina kartu su savo

¹¹⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis c.b. *Rolandas Aukštuolis v. AB „Pagirių šiltnamiai“*, Nr. 3K-3-747/2003.

¹¹⁸ Valstybės žinios, 1992, Nr.2-18 (Neteko galios Lietuvos Respublikos 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

¹¹⁹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100 (Aktuali redakcija VIII- 947/2003.10.14).

¹²⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (Neteko galios Lietuvos Respublikos 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

sutuoktine. Dėl to DSĮ 35 straipsnio 2 dalyje nustatyti apribojimai nutraukiant darbo sutartį ieškovo atžvilgiu netaikytini. Pastebėtina, kad Apygardos teismas paliko galioti tokį sprendimą.

Tuo tarpu LAT nustatė, kad sistemiškai aiškinant ir taikant šias teisės normas yra akivaizdu, kad vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas ir tokios pasirinkimo teisės niekas negali apriboti, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai. Tuo tarpu toks minėto DSĮ 35 straipsnio 2 dalies aiškinimas, kad ši norma gina tik motiną, auginančią vaiką iki trejų metų, prieštarauja tiek tarptautinės, tiek ir vidaus teisės aktams.

Nagrinėjant bylas, susijusias su darbo sąlygomis siaurąja prasme, pastebėtina, kad tokių bylų ETT praktikoje buvo nedaug. Darbo sąlygos ETT praktikoje yra suprantamos plačiau, nei tai, kas įtvirtinta darbuotojo darbo sutartyje, ar tai, kokias sąlygas tiesiogiai darbdavys taiko darbuotojui.¹²¹

Vienas naujesniųjų ETT sprendimų priimtas byloje *Álvarez* 2010 m., kurioje buvo keliamas klausimas, ar nacionaliniu įstatymu (šiuo atveju darbuotojų statutu), kuriuo tik pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms suteikiama teisė į mokamą pertrauką kūdikiui maitinti, tačiau tokia teisė nesuteikiama pagal darbo sutartį dirbantiems tėvams, pažeidžia darbo santykių metu galiojusios direktyvos 76/206/EEB 5 straipsnio nuostatos (dabar 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies c punktas). ETT pripažino, kad tokia nacionalinės teisės nuostata, kuria tik pagal darbo sutartį dirbančioms motinoms suteikiama savarankiška teisė į mokamas darbo pertraukas kūdikiui maitinti (pusvalandžiu sutrumpinant darbo dieną arba suteikiant į dvi dalis galimą dalyti valandos pertrauką), nesuteikiant tokios teisės pagal darbo sutartį dirbantiems tėvams, pažeidžia direktyvoje 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu įtvirtintą vienodo požiūrio principą.¹²²

Pastebėtina, kad greta direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies c punkto, 15 bei 16 straipsnio nuostatos tikslina diskriminavimo uždraudimą sutarties vykdymo metu tais atvejais, kai asmenys naudojami motinystės ir tėvystės atostogomis.¹²³

Direktyvos 2006/54/EB 15 straipsnio nuostatos, pagal kurias darbuotoja neturi būti diskriminuojama dėl nėštumo ir gimdymo, perkeltos į DK 179 straipsnį papildant jį 4 dalimi,

¹²¹ ELLIS, E. *EU-Anti-Discrimination Law* Oxford: Oxford University Press, 2005, p. 220.

¹²² ETT 2010 m. gegužės 6 d. sprendimas byloje C-104/09 *Álvarez*, 59 punktas.

¹²³ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 98.

pagal kurią darbdavys turi užtikrinti darbuotojų teisę po nėštumo ir gimdymo atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs. Taigi šis straipsnis beveik pažodžiui atkartoja direktyvos 2006/54/EB 15 straipsnio nuostatas. Tačiau net ir priėmus šį DK pakeitimą direktyvos 2006/54/EB reikalavimai, manytume, negali būtų laikomi perkeltais tinkamai visa apimtimi, nes ši įstatymo nuostata nekalba apie šių teisių suteikimą darbuotojams, grįžusiems iš tėvystės atostogų (DK 179(1) straipsnis).

Kita vertus, minėtos direktyvos 16 straipsnio nuostatos nedidele apimtimi detalizuojamos kitame DK straipsnyje, bet tik įvaikinimo atostogų apimtimi. Šio įstatymo 179 straipsnio 2 dalis, nustato teisę darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius, gauti įvaikinimo atostogas bei taip pat jiems taikoma jau minėta to paties straipsnio 4 dalis. Visgi ginant tokio pobūdžio pažeistas darbuotojo teises (tėvystės atostogų atžvilgiu), remiantis minėta Lietuvos teismų praktika bei ES teisės sistema, reiktų sistemiškai aiškinti ir taikyti teisės normas ir to pasekoje, tokia teisės spraga neturėtų susiaurinti tėvų teisių. Tuo tarpu MVLGĮ-e minėtos direktyvos 2006/54/EB 15 ir 16 straipsnių nuostatos, pagal kurias darbuotojas ar darbuotoja neturi būti diskriminuojamas dėl nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar įvaikinimo atostogų, išvis nėra perkeltos.

Pabrėžtina, kad diskriminavimo lyties pagrindu draudimo principo valstybės narės gali netaikyti tais atvejais, kai siekiama suteikti moterims apsaugą, ypač nėštumo ir gimdymo metu bei suteikiant atitinkamų privilegijų moterų atžvilgiu vyrams tėvystės atostogų metu. Direktyvos 2006/54/EB 28 straipsnis nustato, kad direktyva nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės, o taip pat direktyvų 96/34/EB¹²⁴ ir 92/85/EB¹²⁵ nuostatų. Tai reiškia, jog yra pateisinami tam tikri vyrų atžvilgiu nepalankesni veiksmai ar sąlygos, taikomi moterims nėštumo metu ir tam tikrą laiką po nėštumo, taip pat tam tikros moterų atžvilgiu nepalankesnės sąlygos, taikomos vyrams dėl tėvystės atostogų. Šiuo atveju MVLGĮ 2 straipsnio 1 ir 4 dalyse įtvirtintos tik bendros nuostatos, dėl moterims nustatomos didesnės apsaugos nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu bei moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus,

¹²⁴ 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 145/4.

¹²⁵ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 348/1.

kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą. Atitinkamas garantijas nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims suteikia ir DK (pvz., DK 132 straipsnio 1 dalis, 154 straipsnio 4 dalis, 162 straipsnio 2 dalis, 220 straipsnio 3 dalis ir kt.). Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad įstatymai skirtingą teisinę padėtį gali nustatyti ir netiesiogiai siedami su lytimi. Viena iš tokių nuostatų, manytume, yra įtvirtinta DK 170 straipsnio 1 dalies 3 punkte, pagal kurią į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti nėra įskaitomos atostogos prižiūrėti vaikui kol jam sueis treji metai. Galima teigti, kad tokia nuostata netiesiogiai diskriminuoja moteris, nes tokiomis atostogomis naudojasi daugiau kaip 90 proc. moterų, o ne vyrų.

2.3. Darbo sutarties nutraukimas

Vienodo požiūrio principo kontekste atleidimo iš darbo sąlygos priskiriamos prie darbo sąlygų, t.y. 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies c punkto.

Visgi Lietuvoje Vienodo požiūrio principo taikymui darbo santykių pasibaigimui yra skirtos atskiros teisės normos, todėl jų atitikimas direktyvos 2006/54/EB nuostatomis nagrinėtinas atskirai.

Kaip jau minėta, nagrinėjant ETT praktiką dėl darbo sąlygų (plačiaja prasme) Vienodo požiūrio principo kontekste, galima išskirti tris pagrindines bylų kategorijas: bylos dėl darbo sąlygų (siaurąja prasme), atleidimo iš darbo bylos dėl prižasčių, susijusių su nėštumu ir atleidimo iš darbo bylos dėl prižasčių, susijusių su senatvės pensijos amžiumi. Bylos dėl darbo sąlygų (siaurąja prasme) aptartos ankstesniame skyriuje prie darbo sutarties vykdymo.

Minėtina, kad bylose dėl atleidimo iš darbo, apart direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies c punkto nuostatų, taikomas taip pat ir 16 straipsnis, apsaugantis dirbančias moteris ir vyrus nuo atleidimo dėl to, kad naudojasi tėvystės ir įvaikinimo atostogomis¹²⁶ bei, apart minėtų, direktyvos 92/85/EEB dėl nėštumo ir motinystės apsaugos 10 straipsnis, draudžiantis atleisti iš darbo dėl nėštumo visą nėštumo ir dekretinių atostogų laikotarpį.

ETT požiūriu, darbo sutarties nutraukimas dėl prižasčių, susijusių su nėštumu, yra tiesioginė moters diskriminacija lyties pagrindu. Dar prieš įsigaliojant direktyvai 92/85/EEB ETT jau buvo nusprendęs, kad atsižvelgiant į nediskriminavimo principą ir būtent tuometinės

¹²⁶ Šios nuostatos taip pat numatytos direktyvos 96/34/EB „dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC“ priedo 2 straipsnio 4 dalyje.

direktyvos 76/207/EEB nuostatas, moterų apsauga nuo atleidimo iš darbo turi būti pripažįstama ne tik per motinystės atostogas, bet ir viso nėštumo laikotarpiu. ETT nuomone, šiais laikotarpiais atleistos iš darbo gali būti tik moterys, todėl tai yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties.¹²⁷

Būtent, atsižvelgdamas į pavojų, kurį galimas atleidimas iš darbo keltų nėščioms, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinei ir psichinei būklei, įskaitant ypač rimtą pavojų, kad nėščios moterys gali būti skatinamos savanoriškai nutraukti nėštumą, ES teisės aktų leidėjas direktyvos 92/85/EEB 10 straipsniu numatė specialią moters apsaugą, uždrausdamas atleisti ją iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos.

Idėja, kad atleidimas iš darbo dėl nėštumo yra tiesioginė diskriminacija, buvo patvirtinta byloje *Brown*¹²⁸ 1998 m. Atsakovai į darbo sutartį įtraukė sąlygą, kad kiekvienas darbuotojas, nesantis darbe ilgiau nei 26 savaites, bus atleistas. Ieškovė pastojė, negalėjo dirbti dėl su nėštumu susijusios ligos ir buvo atleista praėjus 26 savaitėms. Sutarties sąlyga buvo taikoma ir vyrams ir moterims. Moters atleidimas nėštumo laikotarpiu dėl su nėštumu susijusios ligos buvo pripažintas tiesiogine diskriminacija dėl lyties.¹²⁹

Byloje *Handels* 1990 m. buvo nuspręsta priešingai, kad ieškovės atleidimas iš darbo dėl nebuvimo darbe dėl prieš dvejus metus nėštumo sukeltos ligos nebuvo netinkamas. ETT nurodė, kad pasibaigus motinystės atostogoms su nėštumu susijusios ligos turi būti traktuojamos kaip bet kurios kitos.¹³⁰

Reikėtų pastebėti, kad tam tikrą laiką ETT neturėjo tvirtos pozicijos dėl pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių moterų atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su nėštumu. 1994 m. ETT sprendime *Habermann*¹³¹ buvo nustatyta, kad būtent neterminuotos darbo sutarties nutraukimas dėl nėštumo yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, tačiau neišsakė savo požiūrio dėl analogiškos situacijos terminuotos darbo sutarties atveju. Kita vertus, dar tų pačių metų ETT sprendime *Webb*¹³² atleidimas iš darbo dėl nėštumo dar kartą buvo pripažintas diskriminaciniu, pakaitinės darbuotojos atžvilgiu. Dirbdama pakaitine darbuotoja ieškovė pastojė ir nebegalėjo

¹²⁷ šiuo klausimu žr. ETT 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje C-179/88 *Handels*, 13 punktas; 1998 m. birželio 30 d. sprendimas byloje C-394/96 *Brown*, 24–27 punktai; 2007 m. spalio 11 d. sprendimas byloje C-460/06, *Paquay*, 29 punktas.

¹²⁸ ETT 1998 m. birželio 30 d. sprendimas byloje C-394/96 *Brown*, 24 punktas.

¹²⁹ Europos Sąjungos Teisė. Penktasis leidimas- Vilnius: Eugrimas, 2007 m., p. 202-203.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 203.

¹³¹ ETT 1994 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje C-421/92 *Habermann*, 15 punktas.

¹³² ETT 1994 m. liepos 14 d. sprendimas byloje C-32/93 *Webb*, 25-26 punktai.

dirbti iki laikotarpio, kuriam ji buvo įdarbinta, pabaigos- tuomet ji buvo atleista. Teismas nusprendė, kad neapibrėžtam laikotarpiui įdarbintos moters atleidimas dėl nėštumo buvo pripažintas tiesiogine diskriminacija.¹³³ Naujesnėje savo praktikoje, ETT byloje *Tele Danmark*¹³⁴ nusprendė, kad bet kurios nėščios moters atleidimas iš darbo (kai tokio atleidimo priežastis yra jos nėštumas ar su nėštumu susijusi priežastis) yra tiesioginė diskriminacija, nesvarbu, ar ji buvo įdarbinta pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį. Šioje byloje darbdavys siekė įrodyti, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbančios moterys nėra ginamos tuometinės direktyvos 76/2006/EEB nuostatomis, tačiau Teisingumo Teismas su tuo nesutiko.¹³⁵ ETT rėmėsi faktu, kad nei tuometinė direktyva 76/206/EEB, nei direktyva 92/85/EEB nenustato jokio reglamentavimo skirtumo tarp pagal neterminuotą darbo sutartį ir pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių moterų.¹³⁶

Pagal DK 129 straipsnio 3 dalies 4 punktą, lytis negali būti teisėta priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį. Ši teisės norma įtvirtina bendrąjį darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties principą darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atvejams. Svarbu pabrėžti, kad asmenys gali būti diskriminuojami atleidimo metu taikant specialias tiesiogiai ar netiesiogiai su draudžiamu diferenciacijos kriterijumi siejamas nuostatas, pavyzdžiui nustatančias skirtingus išpėjimo terminus ar pirmenybės teisę likti darbe. Tokias nuostatas gali numatyti kad ir kolektyvinės sutartys ar darbdavio išleisti vietiniai norminiai aktai. Todėl tokios nuostatos nepatenka į DK 129 straipsnio 3 dalies taikymo apimtį, nes darbuotojo savybė lemia ne patį atleidimą iš darbo, o kitas atleidimo iš darbo sąlygas.¹³⁷ Todėl šio straipsnio nuostatų taikymo apimtis apima tik situacijas, kai lytis įtakoja patį atleidimą bet ne atleidimo sąlygas. Jei tik šios sąlygos nepažeidžia imperatyvių įstatymo normų reikalavimų (DK 61 straipsnio 1 dalis, 94 straipsnis), konkrečiu atveju būtina nuspręsti, ar tokios diskriminuojamosios atleidimo sąlygos yra teisėtos. Šiuo atveju specialiųjų draudžiamųjų darbo teisės normų nėra.¹³⁸

Atskirai DK 132 straipsnis numato garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus. Šio straipsnio 1 dalies nuostatos numato, kad darbo sutartis negali būti

¹³³ Europos Sąjungos Teisė. Penktasis leidimas- Vilnius: Eugrimas, 2007, p. 203.

¹³⁴ ETT 2001 m. spalio 4 d. sprendimas byloje C-109/00 *Tele Danmark*, 33 punktas.

¹³⁵ Europos Sąjungos Teisė. Penktasis leidimas- Vilnius: Eugrimas, 2007, p. 204.

¹³⁶ ETT 2001 m. spalio 4 d. sprendimas byloje C-109/00 *Tele Danmark*, 33 punktas.

¹³⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 148.

¹³⁸ *Ibid.*

nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 straipsnio (Darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo) 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Taigi DK 136 straipsnio 3 dalies nuostatomis darbdavys negali remtis kaip išimtimi. Pagal šią dalį darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo kai: pirma, darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę bei jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos; antra, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Kodekso 235 straipsnis).

Šio straipsnio dalies neįtraukimą į 132 straipsnio išimtinius atvejus, galima pagrįsti tuo, kad jei 136 straipsnio 3 dalies nuostatomis darbdaviui būtų leidžiama remtis kaip išimtimi, tokiu atveju 132 straipsnio reguliavimas taptų neveiksmingas ir neužtikrintų nėščių moterų ir darbuotojų, auginančių vaikus apsaugą nuo atleidimo. Mat darbdavys galėtų apeiti šias nuostatas pasinaudodamas jam suteikta kompetenciją nutraukti darbo sutartį kai, tarkim, darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę. Taigi tokių darbdavio teisų apribojimas sietinas su minėto DK 132 straipsnio nuostatų veiksmingu užtikrinimu.

Remiantis Lietuvos teismų praktika tarp bylų, kuomet pažeidžiamas lyčių lygiateisiškumo principas nutraukiant darbo sutartį, taip pat kaip ir ETT praktikoje, dominuoja nėščių moterų atleidimas iš darbo. Daugumoje iš jų, darbdaviai siekia pateisinti minėtų nėščių moterų atleidimą netinkamu darbdavio informavimu apie nėštumą arba minėtais darbo drausmės ar pareigų pažeidimais.

Vienas iš tokių pavyzdžių, nagrinėta situacija LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005¹³⁹ pagal ieškovės Audronės Mateikaitės ieškinį atsakovui UAB „Electrolux“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir darbo užmokesčio priteisimo bei Vilniaus apygardos teismo civilinėje byloje Nr. 2A-726-516/2010¹⁴⁰ pagal ieškovės R.P. ieškinį atsakovui UAB „Fiat Lux“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Teimai šiose bylose išaiškino ir vėliau atkartoję, kad DK 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisės norma nustato imperatyvų draudimą atleisti nėščiąją iš darbo nuo to momento, kai darbdaviui pateikiama atitinkama pažyma, tačiau pažymos

¹³⁹ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. *Audronė Mateikaitė v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005.

¹⁴⁰ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. rugpjūčio 31 d. nutartis c.b. *R.P. v. UAB „Fiat Lux“*, Nr. 2A-726-516/2010.

nepateikimo faktas, kai darbuotoja darbdaviui atskleidžia nėštumo faktą (arba tai yra akivaizdu), nereiškia, jog darbdavys turi teisę skirti tokią drausminę nuobaudą kaip atleidimas iš darbo.

Kitoje Vilniaus apygardos teismo civilinėje byloje Nr. 2A- 168- 567/2010¹⁴¹ buvo nuspręsta, kad darbdavio paskirtos drausminės nuobaudos pažeidžia DK, nes atsakovas privalėjo sulaukti ieškovės sugrįžimo iš nėštumo ir gimdymo atostogų, tik tuomet pareikalauti pasiaiškinimo ir priimti sprendimą dėl nuobaudų skyrimo.

Taigi galima pastebėti, kad DK 132 straipsnio 1 dalies nuostatos visiškai atitinka direktyvos 92/85/EB 10 straipsnio 1 punktą, kuriame nurodomas draudimas atleisti nėščią darbuotoją nuo nėštumo pradžios iki atitinkamai įstatymuose nurodytų motinystės atostogų pabaigos. Pastebėtina, kad DK 132 straipsnio 2 dalis (nustatanti draudimą, jei nėra darbuotojo kaltės, atleisti darbuotojus, kurie augina vaiką (vaikus) iki trejų metų) suteikia papildomas garantijas visiem darbuotojams (t.y. tėvams ir motinoms), skirtingai nei anksčiau galiojusio DSI 35 straipsnio 2 dalies, kuri tokias garantijas numatė išskirtinai tik motinoms.

Be minėtų šiai darbo daliai aktualių DK įtvirtintų teisės normų, MVLGĮ 6 straipsnio 3 punktas darbo sutarties nutraukimą dėl lyties įvardija kaip pažeidimą, dėl kurio galima kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, kuris, remiantis ATPK 41(6) straipsnio nuostatomis, gali skirti darbdaviui baudą.

Darbdaviui atleidus darbuotoją dėl lyties, pastarasis turi teisę pagal DK 297 straipsnį kreiptis tiesiogiai į teismą. Pagal šio įstatymo 3 ir 4 dalis, teismui nustatčius, kad darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant nustatytą tvarką, teismas grąžins jį į buvusį darbą ir priteis vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, arba priims sprendimą pripažinti atleidimą neteisėtu ir išmokėti DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėtinę išmoką.

Tokios nuostatos atitinka ETT reikalavimus, kurie buvo nustatyti dar *Marshal II* byloje, kad atleidimo iš darbo diskriminacijos atveju „lygybės principas negali būti atkurtas kitaip, kaip grąžinant atleistą asmenį į darbą, arba kaip alternatyvą skiriant adekvačios vertės kompensaciją už patirtus nuostolius ir žalą“.¹⁴² Tačiau šiuo atveju gali susidaryti išpūdis, kad įstatymų leidėjas riboja atlyginamos žalos dydį, nustatydamas teismo priteistinos kompensacijos ribas. Visgi įrodžius neteisėto atleidimo dėl lyties faktą, Lietuvos teisė suteikia diskriminaciją patyrusiam

¹⁴¹ Vilniaus apygardos teismo Civilių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. vasario 24 d. nutartis c.b. *V.S. v. UAB „Kogra-Cad“*, Nr. 2A- 168- 567/2010.

¹⁴² ETT 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas byloje *C-271/91 Marshall*, 25 punktas.

darbuotojui teisę pasirinkti vieną iš dviejų galimybių- grįžti į darbą ir gauti atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką (o tai pagal ETT praktiką laikoma tinkama sankcija darbdaviui) arba savo noru pasirinkti darbo sutarties nutraukimą ir gauti kompensaciją (išeitinę išmoką), jei darbuotojas mano, kad grįžus į darbą jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Taigi pasirinkti išmoką, kurios dydis šiuo atveju apibrėžtas minėto DK 140 straipsnio 1 dalies, yra darbuotojo valia, o ne privalomai taikoma, kaip diskriminavimo pažeidimo pasekmė. Taip pat atsižvelgdamas į bylos aplinkybes ir matydamas, kad išeitinės išmokos nepakanka darbdavio padarytai žalai atlyginti, teismas, vėlgi remiantis DK 250 straipsniu, turi teisę priteisti darbuotojui neturtinės žalos atlyginimą, kuris pagal CK nėra ribojamas maksimaliu dydžiu.¹⁴³

Gana problematiška sritis, susijusi su dabartine direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies c punkto nuostata dėl darbo sąlygų, įskaitant atleidimą iš darbo, yra atleidimo iš darbo bylos dėl senatvės pensijos amžiaus. *Burton* byloje 1982 m. ETT nustatė, kad sąvoka „atleidimas iš darbo“ turi būti aiškinama plačiai, t. y. apimanti darbo santykių tarp darbuotojo ir darbdavio nutraukimo atvejus net ir savanoriškai išeinant į pensiją esant darbuotojų pertekliui.¹⁴⁴

Tačiau šią bylą ieškovė pralaimėjo, nes tokia schema buvo susieta su įstatymuose numatytais pensijomis, o pagal direktyvos 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje 7 straipsnio 1 dalies a punktą valstybės socialinės apsaugos skirtingi pensiniai amžiai buvo leidžiami. Išėjimas į pensiją bei su tuo susiję klausimai ir toliau išliko problemiški dėl jų artimo ryšio su teise į valstybės pensijas.¹⁴⁵ Iš pradžių buvo neaišku, ar atleidimas iš darbo apima ir priverstinį išėjimą į pensiją.

Jungtinėje Karalystėje priverstinio išėjimo į pensiją amžius buvo susietas su teise į valstybės pensiją, todėl paprastai vyrams jis būdavo sulaukus 65 metų, o moterims- 60 metų amžiaus. 1986 m. byloje *Marshall*, šis klausimas buvo išaiškintas, paneigiant Jungtinėje Karalystėje nusistovėjusią tvarką. Šioje byloje ETT aiškiai atskyrė teisę į valstybės pensiją ir darbdavio sprendimą nustatyti priverstinio išėjimo į pensiją amžių. Kitaip sakant, teisė gauti pensiją ir išėjimas į pensiją yra du skirtingi dalykai, todėl, nors moterims ir vyrams gali būti nustatytas skirtingas išėjimo į pensiją amžius, tai reiškia teisę gauti pensiją kaip išmoką, o ne teisę darbdaviui atleisti darbuotoją.¹⁴⁶

¹⁴³ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 273.

¹⁴⁴ ETT 1982 m. vasario 16 d. sprendimas byloje C-19/81 *Burton*, 10 punktas.

¹⁴⁵ TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 319.

¹⁴⁶ *Ibid.*, p. 320.

Taigi šioje byloje ETT nustatė, kad moters atleidimas iš darbo tik dėl to, kad ji buvo sulaukusi atitinkamo amžiaus valstybinei pensijai gauti, o šis amžius yra skirtingas moterims ir vyrams, yra diskriminacija lyties pagrindu, prieštaraujanti tuometiniai vienodo požiūrio direktyvai 76/207/EEB.¹⁴⁷

Byloje *Roberts* ETT pridūrė, kad net ir tuo atveju, jeigu išėjimo iš darbo, esant darbuotojų pertekliui, schema numato paankstintą pensijos gavimą, taikoma ne direktyva 79/7/EEB dėl socialinės apsaugos, o tuometinės vienodo požiūrio direktyvos nuostatos, be to, toks skirtingų amžiaus ribų nustatymas ryšium su pensijos paskyrimu ankščiau laiko, pažeidė minėtos tuometinės direktyvos 76/207/EEB 5 straipsnio nuostatas. Teismas pabrėžė, kad pastarosios direktyvos 1 straipsnio 2 dalis, pašalinanti iš šios direktyvos taikymo sferos socialinės apsaugos klausimus, turi būti aiškinamas griežtai. Todėl diskriminacijos lyties pagrindu draudimo išimtis, numatyta direktyvos 79/7/EEB 7 straipsnio 1 dalies a punkte, liečia tikrai pensinio amžiaus nustatymą ryšium su senatvės pensijų paskyrimu.¹⁴⁸ Taigi toks pensinio amžiaus nustatymas jį susiejant su darbdavio teise atleisti darbuotoju yra laikytinas pažeidžiančiu dabartinės 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies c punkto nuostatas.

Reiktų pastebėti, kad direktyvos 79/7/EEB 7 straipsnio 1 dalies a punkte numatytą išimtį iš Vienodo požiūrio principo, leidžiančią valstybėms narėms moterims ir vyrams taikyti skirtingus pensinius amžius pažeidžia bei sukelia netiesioginę diskriminaciją kitų pasekmių, pavyzdžiui specialių lengvatų ar garantijų atsiradimas, ryšium su skirtingo pensinio amžiaus nustatymu. Todėl nagrinėjant Lietuvos teisės normas dėl skirtingo pensinio amžiaus reiktų pastebėti, kad Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo¹⁴⁹ 21 straipsnyje moterims ir vyrams yra įtvirtintas skirtingas teisės į senatvės pensiją įgijimo amžius.

Tačiau, pagal direktyvos 79/7/EEB 7 straipsnio 7 dalies a punkto išimtį, skirtingo senatvės pensijos amžiaus nustatymas pats savaime neprieštarauja ES Vienodo požiūrio principui. Visgi pagal DK nuostatas su teisės į senatvės pensijos amžių įgijimu atsiranda teisė ir į tam tikras garantijas.¹⁵⁰ Kaip darbo sutarties nutraukimo apribojimus, įspėjimo apie atleidimą terminus ar pirmenybės teisę likti darbe nustatyta, sieja su amžiumi, nuo kurio įgyjama teisė į senatvės pensiją. Remiantis tuo, kad Lietuvoje teisė į senatvės pensiją anksčiau įgyja moterys, tad vyrai

¹⁴⁷ ETT 1986 m. vasario 26 d. sprendimas byloje C-152/84 *Marshall*, 38 punktas.

¹⁴⁸ TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 320-321.

¹⁴⁹ Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153.

¹⁵⁰ Pavyzdžiui, 129 straipsnio 4 dalis, 130 straipsnio 1 ir 3 dalys, 135 straipsnio 1 dalies 4 punktas.

šiuo pagrindu yra netiesiogiai diskriminuojami. Tokia diferenciacija dėl lyties negali būti pateisinama direktyvos 2006/54/EB 3 straipsnio, 14 straipsnio 2 dalies ir 28 straipsnio išlygomis. Todėl tokių DK nuostatų egzistavimas prieštarauja minėtai direktyvai, o taip pat ir MVLGĮ nuostatomis dėl diskriminuojančių priemonių draudimo. Tokia situacija gali būti pakeista dviem būdais: suvienodinant teisės į senatvės pensiją įgijimo amžių, arba nustatant vienodą amžių moterims ir vyrams, nuo kurio jie įgytų DK užtikrinamas garantijas.¹⁵¹

3. Lyčių lygybės principo įgyvendinimo užtikrinimas Lietuvos darbo teisėje

Darbo teisės gynbos būdai. DK numato darbo teisių gynimo būdus, kurie gali būti skirstomi į bendruosius ir specialiuosius.

Pagal DK 36 straipsnio 2 dalį, teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai (darbo ginčų komisija) darbo teises gina tas teises pripažindami, atkurdami buvusią iki teisės pažeidimo padėtį ir užkirsdami kelią teisę pažeidžiantiems veiksams, įpareigodami atlikti pareigą natūra, nutraukdami arba pakeisdami teisinį santykį, išieškodami iš pažeidusio teisę asmens padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o įstatymų nustatytais atvejais- ir baudas ar delspinigius ir kitais įstatymų nustatytais būdais. Specialiuosius pažeistų teisių gynimo būdus numato specialios DK 96, 207 ir 297 straipsnių normos.

DK 96 straipsnio 2 ir 3 dalys nustato, kad atsisakymas priimti į darbą asmenį dėl jo lyties gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme, o teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą buvo neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Darbdaviui atleidus darbuotoją dėl lyties, pastarasis turi teisę pagal DK 297 straipsnį kreiptis tiesiogiai į teismą. Pagal šio įstatymo 3 ir 4 dalis, teismui nustačius, kad darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant nustatytą tvarką, teismas grąžins jį į buvusį darbą ir priteis vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, arba priims sprendimą pripažinti atleidimą neteisėtu ir išmokėti DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką.

¹⁵¹ DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 274.

Asmeniui dėl *inter alia* lyties pagrindu patirtos diskriminacijos netekus tam tikros su darbo santykiais susijusios išmokos (DK 207 straipsnis), jis turetų teisę kreiptis į darbo ginčą nagrinėjanti organą ir reikalauti panaikinti ar pakeisti į diskriminuojančią teisės ar sutarties nuostatą ir įpareigoti atlikti pareigą natūra bei išieškoti patirtą turtinę žalą.

Remiantis DK 250 straipsniu, bet kuriuo atveju dėl diskriminacijos darbuotojo patirta neturtinė žala galės būti atlygintina pilnutinai, atsižvelgiant į visas reikšmingas aplinkybes. Tai atitinka direktyvos 2006/54/EB nustatytą pareigą (18 straipsnis) valstybėms narėms nacionalinėje teisėje įtvirtinti teisės normas, kurios užtikrintų diskriminacijos aukoms teisę į kompensaciją arba žalą, atsiradusios dėl diskriminacijos, atlyginimą. Pastaroji DK norma yra blanketinė ir nukreipia į CK 6.250 straipsnį, kuris reglamentuoja neturtinės žalos atlyginimo principus. Pagal šį straipsnį maksimalus priteisiamos žalos dydis nėra numatytas, taigi dėl darbdavio diskriminacinių veiksmų patirtai žalai visiškai atlyginti galės būti taikomas DK 250 straipsnis, numatantis neturtinės žalos atlyginimą, neribojant šios atlygintinos žalos dydžio.

Individualius darbo ginčus tarp darbuotojo ir darbdavio, jei kitaip nenustato DK ir kiti įstatymai, turi nagrinėti darbo ginčų komisija – tai yra būtinas kiekvieno darbo ginčo sprendimo etapas (privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija), ir tik po to, kai darbuotojas pasinaudojo neteisminiu darbo ginčo sprendimo būdu, jis gali kreiptis į teismą (DK 286 straipsnis). DK 295 straipsnio 2 dalis numato šios bendrosios taisyklės išimtis, t.y. atskiras individualių darbo ginčų rūšis, kai ginčas yra nagrinėjamas tiesiogiai teisme, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Taigi esant ginčams dėl diskriminacijos, kurie nepatenka į minėtų specialiųjų DK teisės normų, tokių kaip 96 straipsnio 2 dalies bei 297 straipsnio taikymo apimtį, o taip pat DK 295 straipsnio 2 dalies 1,5,6 punktus, tokiems atvejams turėtų būti taikoma ginčų privalomo nagrinėjimo darbo ginčų komisijose tvarka (DK 289 straipsnis). Tai atitinka direktyvos 2006/54/EB 17 straipsnio 1 dalyje nustatytą teisų gynimo konstrukciją. Antai visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, nes jiems nebuvo taikomas Vienodo požiūrio principas, ir jau pasinaudojusiems galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas, <...> valstybės narės užtikrina teisę į teismines procedūras. ETT yra išaiškinęs, kad ši nuostata¹⁵² reiškia įpareigojimą valstybėms narėms nacionalinėje teisės sistemoje imtis būtinų priemonių,

¹⁵² Minimoje ETT byloje buvo aiškinam, kad tuometinės direktyvos 76/207/EEB 6 straipsnio formuluotė „numato priemonės, sudarančias sąlygas asmenims <...> pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas“, kuri savo konstrukcija yra analogiška direktyvos 2006/54/EB 17 straipsnio 1 dalies formuluotei.

kad kiekvienas nuo diskriminacinių veikslių nukentėjęs asmuo galėtų pateikti reikalavimus teismine tvarka.¹⁵³

Tačiau šiuo atveju kreipiantis į darbo ginčų komisiją, kaip į privalomą ikiteisminę ginčų nagrinėjimo stadiją, manytume, gali kilti darbuotojų teisių gynimo kliūčių, dėl skirtingų interesų, darbo ginčų komisijos nekompetentingumo, taip pat šališkumo. Kita vertus, DK 295 straipsnio 1 dalies 1-3 punktuose yra įtvirtinti tam tikri saugikliai, numatantys, kad darbuotojas visais atvejais gali apskųsti darbo ginčų komisijos sprendimą, taip pat tiesiogiai kreiptis į teismą, jei darbovietėje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija arba šalys nesusitarė. Pažymėtina, kad esant tokiam atvejui, kai sprendimas darbo ginčų komisijoje nebuvo priimtas arba jei darbuotojas nėra patenkintas sprendimu, DK 293 straipsnio 1 dalis įtvirtina darbuotojo teisę per 1 mėnesį kreiptis į teismą. Toks terminas yra kur kas racionalesnis nei galiojęs anksčiau, t.y. 14 dienų. Taigi iš esmės asmuo visais atvejais gali pateikti reikalavimus teismine tvarka, tačiau atsižvelgiant į pažeidimo specifiką (diskriminacija lyties pagrindu) abejotina, ar apskritai yra reikalingas toks privalomas ikiteisminis ginčų nagrinėjimo organas.

Kitas nagrinėtinas aspektas yra žalos dėl galimai patirtos diskriminacijos atlyginimas.

Šioje situacijoje kyla klausimas, ar tais atvejais, kai darbuotojas nori išsireikalauti iš darbdavio dėl jo diskriminacinių veikslių turinės ar neturinės žalos, darbuotojas privalo kreiptis pirmiausia į darbo ginčų komisiją kaip į pirminį darbo ginčus nagrinėjantį organą.

Manytume, tokioje situacijoje reikėtų remtis teismų praktikoje suformuota taisykle, kad neturinės žalos dydį nustato tik teismas, atsižvelgdamas į žalos pasekmes, žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylos aplinkybes, taip pat į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus.¹⁵⁴

Taip pat minėtina, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punktas nustato drausminę atsakomybę už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus. Ši teisės norma nustato, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų yra priskiriamas prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų. Darbdavys už tokį pažeidimą, padarytą nors vieną kartą, turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be išankstinio įspėjimo.

¹⁵³ ETT 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje C-222/84 *Johnston*, 58 punktas.

¹⁵⁴ Žr., pavyzdžiui, LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civ. byloje *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006.

Viešosios teisės gynybos būdai. Šioje darbo dalyje aptariami administraciniai sričiai priklausantys nacionaliniai antidiskriminaciniai įstatymai, MVLGĮ ir LGĮ, kurie taip pat įtvirtina asmenų, diskriminuojamų darbo santykių srityje, teisių gynybos nuostatas. Kadangi pastarasis įstatymas laikytinas pagrindiniu, kuriuo siekiama koncentruotai perkelti ES direktyvos 2006/54/EB nuostatas, susijusias būtent su lyčių lygiateisiškumu, todėl nagrinėjama problematika, susijusi su MVLGĮ-u. Taip pat šioje dalyje aptariamas lygiateisiškumo *inter alia* lyties pagrindu principo įtvirtinimas Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse (toliau-BK).

Didžiausia MVLGĮ problema, jog jis nenumato jokių kitų realiai veiksmingų sankcijų darbdaviui, išskyrus administracinę (remiantis ATPK 41(6) straipsniu) ir kai kurias civilines, kaip žalos atlyginimą, įskaitant ir neturtinę žalą (MVLGĮ 24(1) straipsnis).¹⁵⁵ Tačiau net ir pastaroji nuostata dėl žalos nukentėjusiajam atlyginimo gali būti taikoma tik tuomet, kai nukentėjęs nuo diskriminacijos darbuotojas kreipiasi į teismą, kadangi Lygių galimybių kontrolierius, gindamas pažeistas diskriminuojamų asmenų teises, neturi įgaliojimų, pagal to paties įstatymo 24 straipsnį, teisės pažeidėjams skirti sankcijų, kurios nukentėjusiems asmenims turėtų kompensacinį poveikį. Šis įstatymas taip pat nekalba ir apie pažeistos pareigos įvykdymą natūra ar kitus gynimo būdus, todėl šiems veiksams įgyvendinti darbuotojas turėtų pasitelkti vėlgi DK nuostatas ir ginti savo teises darbo ginčams nustatyta tvarka ir tokiu būdu prašyti darbo ginčą nagrinėjančios institucijos (teismo arba darbo ginčo komisijos) atkurti pažeistas teises.

Kita vertus, asmuo visuomet gali kreiptis į teismą, nepriklausomai nuo kreipimosi (ar nesikreipimo) į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Tačiau tokio aiškaus įvardijimo šiame įstatyme trūksta taip pat,¹⁵⁶ nes pastarajame visiškai nekalbama apie galimybę kreiptis į teismą.

Tačiau tai nereiškia, kad tokia teisė asmenims nėra garantuojama. Remiantis tuo, kad MVLGĮ *expressis verbis* nenustato, kad kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių yra privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija,¹⁵⁷ todėl asmeniui turi būti užtikrinama galimybė apginti pažeistas teises teisme tuo atveju, jei asmuo nenori kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Be to,

¹⁵⁵ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 164.

¹⁵⁶ MVLGĮ 9 str. nustato, kad asmuo, manantis, kad jis buvo diskriminuojamas dėl lyties, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių.

¹⁵⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 164.

jei asmuo yra nepatenkintas lygių galimybių kontrolieriaus sprendimu, jis visada turi teisę jį apskųsti administracine tvarka.¹⁵⁸

Kaip minėta, pagal MVLGĮ vienintelė galimai atgrąšomąjį poveikį turinti sankcija yra administracinė bauda. Lygių galimybių kontrolierius pagal ATPK 41(6) straipsnį už moterų ir vyrų lygių teisių, nustatytų MVLGĮ, pažeidimą gali skirti pažeidėjui nuo 100 iki 2000 litų. Esant pakartotiniams pažeidimams, tokie veiksmai užtraukia tiems patiems asmenims baudą nuo 2000 iki 4000 litų.¹⁵⁹ Tačiau kai kurių autorių nuomone, tokios baudos vargiai išgąsdintų dideles verslo bendroves ar organizacijas, panorėjusias susidoroti su darbuotojais, todėl tokia ribinė riba yra kvestionuotina.¹⁶⁰

Vertinant, kaip ES direktyvos 2006/54/EB reikalavimus Lietuva perkėlė į nacionalinę teisę, pastebėtina, kad teisių gynimo mechanizmas abiejuose nacionaliniuose antidiskriminaciniuose įstatymuose reglamentuojamas skirtingai.

Visų pirma, aptartinas vienas iš probleminių aspektų, susijęs su MVLGĮ taikymo apimtimi. Į minėtos direktyvos taikymo sritį patenka visos asmenų darbo teisinių santykių grupės: darbuotojai, savarankiškai dirbantys asmenys, asmenys, siekiantys įsidarbinti, asmenys, siekiantys įgyti profesinę mokymą, kvalifikaciją ar net praktinę darbo patirtį, taip pat asmenys, dirbantys viešajame sektoriuje.

Pastebėtina tai, kad MVLGĮ-e yra nenumatytas šio įstatymo taikymas viešajame sektoriuje. Tuo tarpu LGĮ *expressis verbis* nustato, kad įstatymas taikomas tiek privatiems darbdaviams, tiek valstybės tarnautojams, tačiau MVLGĮ 5 ir 6 straipsniuose, kurie iš dalies siekia atkartoti minėtos direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies nuostatas, nustatomos pareigos darbdaviams ir įtvirtinama, kas laikoma moterų ir vyrų lygias galimybes pažeidžiančiais veiksmais, todėl tiesiogiai minimi tik privatūs darbdaviai. Nors šio įstatymo 3 straipsnyje numatyta valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises, tačiau pačiame straipsnyje nenumatyta atitinkamų pareigų šioms

¹⁵⁸ Tuo tarpu LGĮ 12 straipsnis nustato, kad diskriminuojamas asmuo, norėdamas apginti savo pažeistas teises, gali kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir kad toks kreipimasis tam asmeniui neapriboja galimybės pažeistas teises ginti kreipiantis į teismą.

¹⁵⁹ Pagal ATPK 41(6) straipsnį moterų ir vyrų lygių teisių, nustatytų MVLGĮ, pažeidimas užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo 100 iki 2000 litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už tokius pažeidimus, užtraukia tiems patiems asmenims baudą nuo 2000 iki 4000 litų.

¹⁶⁰ ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007, p. 54.

institucijoms, kaip darbdaviams, įgyvendinti minėtas teises. Šis skirtumas yra gana svarbus taikant administracinę atsakomybę už šio įstatymo pažeidimus. Atkreiptinas dėmesys, kad vis dėlto kai kuriose MVLGĮ nuostatose yra įtvirtinta, jog įstatymas taikomas ir valstybės tarnyboje (pavyzdžiui, MVLGĮ 8 str., kuris nustato draudimą skelbimuose priimti į valstybės tarnybą suteikti pirmenybę vienai iš lyčių ir pan.). Tačiau neesant aiškiam reglamentavimui, kyla pagrįsta abejonė, ar diskriminacija dėl lyties būtų laikoma kaltu pažeidimu.¹⁶¹ Kita vertus, įstatymo analogijos būdu valstybės tarnybos santykius gali reguliuoti kiti darbo įstatymai.

Kadangi pačiame Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo¹⁶² (toliau-Valstybės tarnybos įstatymas) 5 straipsnyje nustatyta, jog darbo santykius reglamentuojantys įstatymai valstybės tarnybos santykiuose taikomi tiek, kiek tų konkrečių situacijų nereglementuoja Valstybės tarnybos įstatymas, o kadangi šiame įstatyme nėra jokios nuostatos apie tai, kad darbdaviai valstybės tarnyboje privalo su kiekvienu valstybės tarnautoju elgtis nepažeidžiant asmenų lygiateisiškumo principo, šią reguliavimo spragą turėtų užpildyti darbo teisės aktai. Šiuo atveju būtų taikomos atitinkamos lyčių lygiateisiškumą tam tikrose darbo santykiuose nustatančios normos, įtvirtintos tiek DK, tiek ir MVLGĮ. Tačiau, kai kurių autorių nuomone, to vis tiek nepakanka teigti, kad valstybės tarnyboje įvykusi diskriminacija ar priekabiavimas lyties pagrindu yra pripažįstama administraciniu teisės pažeidimu.¹⁶³

Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad LGĮ viena iš taikymo sričių yra be kita ko lytis bei šis įstatymas nustato taikymą ir valstybės tarnybos teisiniams santykiams, todėl remiantis teisės normų kolizijos sprendimo taisyklėmis, jog esant prieštaravimui tarp tos pačios galios teisės normų taikoma vėliau išleista teisės norma, galima teigti, kad diskriminacija lyties pagrindu yra draudžiama ir valstybės tarnyboje. Tačiau lyginant šį įstatymą su MVLGĮ, pastarasis yra detalesnis būtent lyčių lygybės srityje ir įtvirtina kai kuriuos darbo santykių elementus, kurių LGĮ nenumato. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad toks „dvigubas“ diskriminacijos lyties pagrindu reglamentavimas dviejose įstatymuose vargu ar gali būti vertintinas kaip sustiprinantis lyčių lygiateisiškumo veiksmingumą, veikiau tik įneša painiavos. Pabrėžtina, kad naujausioje

¹⁶¹ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 166.

¹⁶² Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

¹⁶³ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 173.

Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitoje, įstatymų leidėjui siūloma pakeisti LGĮ, išbraukiant iš jo būtent lyties sąvoką, nes šis draudimas jau yra reglamentuojamas MVLGĮ.¹⁶⁴

Taip pat minėtina, kad šio įstatymo 5 ir 6 straipsniuose niekur nenurodyta ir neužsimenama, kad šių straipsnių nuostatos taikomos ir savarankiškai dirbantiems asmenims.

Kaip ir valstybės tarnybos paminėjimo atveju, kai kuriose MVLGĮ nuostatose yra įtvirtinta, jog įstatymas taikomas taip pat ir savarankiškai dirbantiems asmenims,¹⁶⁵ Tačiau vėl kyla pagrįsta abejonė, ar būtent pagal šį įstatymą diskriminacija dėl lyties savarankiškai dirbančio asmens atžvilgiu būtų laikoma kaltu pažeidimu.

Kitas svarbus probleminis aspektas sietinas su MVLGĮ įtvirtintų teisės normų reglamentavimu. Šio įstatymo 6 straipsnis, numatantis pažeidimus, už kuriuos numatyta administracinė atsakomybė, kur kas „skurdesnis“ nei to paties įstatymo 5 straipsnis. Daug neaiškumų kelia tokia įstatymo struktūra, kuomet atskiriamos darbdavio pareigos įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes nuo šiam principui prieštaraujančių darbdavio veiksmų, kurie įvardijami kaip moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas ir tik už šį skyrių nustatyta galimybė taikyti administracinę atsakomybę. Toks reglamentavimas kaip dabar turėtų loginę prasmę tik tuomet, jei ne visais atvejais, pareigos nevykdymas realybėje reikštų moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimą. Tačiau šiuo atveju taip nėra- pareigos nevykdymas, visais atvejais suponuoja minėtą pažeidimą, tačiau įstatymas tiesiog to neįvardija. Todėl toks nuostatų reglamentavimas ir išdėstymas atskiruose skyriuose, iš kurių vienas numato pareigas, kitas pažeidimus, yra neracionalus. Atsižvelgiant į tai, kad nukentėję nuo diskriminacijos asmenys dažniausiai kreipiasi būtent į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, šią spragą šalinti būtina, siekiant visavertiškesnio lyčių lygybės principo užtikrinimo.

Manytume, kad vienas iš būdų kaip galėtų būti išspręsta ši problema, taip kaip padaryta LGĮ (10 straipsnis), 3 skyriuje nurodyti, kad moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimu laikomas šiame įstatyme nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas. Kitas būdas, apskritai sujungti tiek LGĮ, tiek ir MVLGĮ, turinčius beveik identišką teisės normas ir patį reglamentavimo mechanizmą.

¹⁶⁴ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita, 2011, p. 104-105.

¹⁶⁵ Pavyzdžiui, 5(3) straipsnio („Draudimas diskriminuoti dėl lyties socialinės apsaugos sistemose“) 3 dalyje nurodoma, kad draudimas diskriminuoti dėl lyties taikomas dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinio nedarbo, taip pat darbo ieškantiems asmenims, pensininkams, neįgaliesiems darbuotojams ir asmenims, turintiems teisę jų vardu reikalauti išmokų.

Atskirai šioje darbo dalyje aptartinas įrodinėjimo naštos perkėlimas Lietuvos darbo teisėje.

Taikant lyčių lygybės principą praktikoje būtina numatyti ir užtikrinti veiksmingą jo įgyvendinimo mechanizmą. Todėl ES direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnis įtvirtina reikalavimą, kad valstybės narės, įgyvendindamos direktyvų nuostatas užtikrintų, jog ieškovas, kuriam pagal civilinio proceso taisyklės tenka pareiga įrodyti savo pageidavimų pagrįstumą, nurodytų teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias preziumuoti diskriminavimo faktą, o atsakovas turi įrodyti, kad jis nepažeidė diskriminavimo draudimo.¹⁶⁶

Pažymėtina, kad Lietuvos įstatymų leidėjas šias direktyvų nuostatas perkėlė į MVLGI beveik pažodžiui. Pastarojo įstatymo 2(1) straipsnyje nustatyta, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas. Atkreiptinas dėmesys, jog įstatymų kūrėjas nereikalauja, kad dėl diskriminacijos besiskundžiantis asmuo bent jau nurodytų aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą apie diskriminacijos faktą (taip, kaip reikalauja direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio 1 dalis.)¹⁶⁷ Kita vertus, LGI nurodo tokį minimalų pateikiamų įrodymų apimtį standartą asmeniui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos, todėl normų kolizijos sprendimo būdu, laikytina kad direktyvos 2006/54/EB reikalavimai nacionalinėje teisėje šioje srityje įgyvendinti tinkamai.

Taigi teisinė bazė šioje srityje yra tinkamai įgyvendinta ir atitinka ES reikalavimus, tačiau iš besiformuojančios teismų praktikos galima pastebėtina, kad teismai nevisuomet tinkamai taiko šią teisės normą. Pavyzdžiui, 2008 m. gegužės 20 d. išnagrinėjęs administracinę bylą Nr. A⁵²⁵-825-08¹⁶⁸ dėl seksualinio priekabiavimo LVAT netaikė byloje įrodymų naštos perkėlimo atsakovui, tačiau surinktus įrodymus vertino griežtai vadovaudamasis nekaltumo prezumpcija ir nurodė, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, nagrinėdama pareiškėjos skundą dėl seksualinio priekabiavimo, privalo nustatyti ir įrodymais pagrįsti visus įstatymo sudėties elementus ir pažeidimo subjektyvią ir objektyvią pusę.¹⁶⁹ Tik tuomet, teismo nuomone, ginčui

¹⁶⁶ KUZMINSKIENĖ-GUMBREVIČIŪTĖ D. *Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminacimo darbe byloje*. Jurisprudencija. Mokslo darbai, 2008 8(110); 73-82, p 74.

¹⁶⁷ DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 165.

¹⁶⁸ LVAT 2008 n. gegužės 29 d. nutartis a.b. *Lygių galimybių kontrolierė v. VAGK*, Nr.A(525)-825-08.

¹⁶⁹ KUZMINSKIENĖ-GUMBREVIČIŪTĖ D. *Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminacimo darbe byloje*. Jurisprudencija. Mokslo darbai, 2008 8(110); 73-82, p 74.

persikėlus į teismą ar kitą kompetentingą instituciją, teisės pažeidimu apkaltintam asmeniui pereina pareiga įrodyti, kad jis pažeidimo nepadarė. Tokie per dideli keliami reikalavimai įrodymų naštos perkėlimui diskriminavimo bylose neužtikrins direktyvos saugomų gėrių efektyvios apsaugos.¹⁷⁰ Taip pat minėtina ir Vilniaus apylinkės teismo išnagrinėta byla *J.Marcinkevič v. Disona* dėl diskriminacijos etniniu pagrindu.¹⁷¹ Šioje byloje teismas neperkėlė įrodinėjimo naštos atsakovui, nes kaip ir pats teismas pabrėžė, byloje buvo laikomasi rungimosi principo. Toks argumentas yra perdėtas ne tik dėl to, kad tai pirmoji tokio pobūdžio byla, bet ir dėl to, kad tuo metu galiojantis LGĮ nenumatė įrodinėjimo naštos atgrėžimo.¹⁷²

Todėl atsižvelgus į minėtą problematiką, darytina išvada, kad nors ir pati teisinė bazė šioje srityje yra tinkamai įgyvendinta, tačiau iš skurdžios teismų praktikos galima išvelgti tendenciją, kad DK deklaruojama darbuotojų lygybė nepaisant aplinkybių, nesusijusių su jų dalykinėmis savybėmis, nėra visavertiškai įgyvendinama praktikoje.¹⁷³ Kita vertus, iš kelių teismų praktikos vienareikšmiškų ir tikslių išvadų padaryti negalima, todėl reikia artimiausiu metu laukti gausesnės teismų praktikos.¹⁷⁴

Minėtina, kad patys brutaliausi lyčių lygiateisiškumo pažeidimai yra baudžiami griežtomis kriminalinėmis bausmėmis.¹⁷⁵ BK XXV skyriuje „nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai asmens lygiateisiškumui ir sąžinės laisvei“ nurodyta baudžiamąją atsakomybę užtraukiančių normų sudėtis. Pagal šio kodekso 169 straipsnį tas, kas atliko veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui *inter alia* lyties pagrindu sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki

¹⁷⁰ KUZMINSKIENĖ-GUMBREVIČIŪTĖ D. *Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminacimo darbe byloje*. Jurisprudencija. Mokslo darbai, 2008 8(110); 73-82, p 74.

¹⁷¹ Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas civ. byloje *J.Marcinkevič v. Disona*, Nr. 2-1189-545/2008.

¹⁷² PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRILAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija, Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 142.

¹⁷³ KUZMINSKIENĖ-GUMBREVIČIŪTĖ D. *Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminacimo darbe byloje*. Jurisprudencija. Mokslo darbai, 2008 8(110); 73-82, p 80.

¹⁷⁴ Kaip šiame darbe minėta, Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2011 m. kovo 31 d. sprendimas civ. byloje *A. Z. v. Vilniaus kolegija*, Nr. 2-101-294/2011 yra apskūstas. Taip pat paminėtina, kad šiuo metu teisme yra nagrinėjama civilinė byla pagal to paties ieškovo ieškinį Vytauto Dydžiojo universitetui dėl neteisėto atleidimo, diskriminacijos seksualinės padėties pagrindu.

¹⁷⁵ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRILAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija, Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 179.

trejų metų. To paties kodekso 170 straipsnis įtvirtina nusikalstamą veiką – kurstymą prieš bet kokios tautos, rasės, etninę, religinę ar kitokią žmonių grupę, tame tarpe ir lyties pagrindu.

Šiuo atveju, pagal šio straipsnio pirmą dalį kurstymas gali pasireikšti dalykų gaminimu, įsigijimu, siuntimu, gabenimu, laikymu, turint tikslą juos platinti, kuriuose tyčiojamasi, niekinama, skatinama neapykanta ar kurstoma diskriminacija *inter alia* lyties pagrindu, o toks asmuo baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vienerių metų. Pagal šio straipsnio antrą dalį kurstymu taip pat laikoma viešas tyčiojimas, niekinimas, skatinimas neapykantos ar kurstymas diskriminuoti tais pačiais pagrindais. Už tokias veikas numatyta bauda arba laisvės apribojimas, arba areštas, arba laisvės atėmimas iki dvejų metų. Ir trečia šio straipsnio dalis nustato, kad tas, kas viešai kurstė smurtauti, fiziškai susidoroti su žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu dėl *inter alia* lyties pagrindu arba finansavo ar kitaip materialiai rėmė tokią veiklą, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.

Be to, BK 152 straipsnis numato baudžiamąją atsakomybę ir už seksualinį priekabiavimą. Tiesa, nėra aiškaus atribojimo, kada tokios veikos gali būti skundžiamos BK nustatyta tvarka, o kada – MVLGI. Taip pat pastebėtina, kad seksualinio priekabiavimo apibrėžimas, įtvirtintas BK, nesutampa su įtvirtintu MVLGI.¹⁷⁶

Galima paminėti, kad remiantis Generalinės prokuratūros Specialiųjų tyrimų skyriaus 2010 metų veiklos ataskaita,¹⁷⁷ įvertinus Specialiųjų tyrimų skyriuje kaupu ir apygardų prokuratūrų pateiktus apibendrintus duomenis, pažymėtina, kad viso 2010 m. šalyje buvo pradėti 168 ikiteisminiai tyrimai dėl aptariamąs kategorijas nusikalstamų veikų (BK XXV skyrius).

Vertinant pagal struktūriškumo kriterijų, pastebėtina, kad iš bendro paminėtųjų ikiteisminių tyrimų skaičiaus po vieną ikiteisminį tyrimą pradėta pagal BK 169 str. (diskriminavimas dėl tautybės, rasės, lyties, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės) ir BK 170(2) str. (viešas pritarimas tarptautiniams nusikaltimams, SSRS ar nacistinės Vokietijos nusikaltimams Lietuvos Respublikai ar jos gyventojams, jų neigimas ar šturkštus menkinimas),

¹⁷⁶ Pgal BK vienu iš seksualinio priekabiavimo sudėties elementų įvardytas nusikalstamos veikos subjekto tikslas „seksualinis bendravimas ar pasitenkinimas“. Šis yra siauresnis ir konkretesnis nei MVLGI įvardytas tikslas „pakenkti asmens orumui“.

¹⁷⁷ Generalinės prokuratūros Specialiųjų tyrimų skyriaus 2010 metų veiklos ataskaita. 2011 m. sausio 28 d., Nr. 17.9.-234, Vilnius. [žiūrėta: 2011 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspnusikaltimai%C5%BEmoni%C5%A1kumui/tabid/221/Default.aspx>

likę – pagal BK 170 str. (kurstymas prieš bet kokios tautos, rasės, etninę, religinę ar kitokią žmonių grupę) 2 arba 3 d.¹⁷⁸

2010 m. atlikus ikiteisminį tyrimą teismams buvo perduotos 24 baudžiamosios bylos (2 baudžiamosios bylos pagal BK 169 str. ir 22 baudžiamosios bylos - pagal BK 170 str. 2, 3 d.).

Apylinkių teismai 2010 m. išnagrinėjo ne mažiau kaip 14 baudžiamųjų bylų dėl neapykantos kurstymo ir diskriminacijos, pripažinta kaltais ir nuteista 14 asmenų (1 asmuo – pagal BK 169 str., 13 – pagal BK 170 str. 2 arba 3 d. arba pagal BK 170 str. 2 ir 3 d.), išteisintų asmenų nebuvo.¹⁷⁹

Pažymėtina, kad baudžiamųjų bylų dėl diskriminacijos lyties pagrindu praktikos Lietuvos teismuose nėra. Apskritai baudžiamasis persekiojimas diskriminacijos atveju negali būti vertinamas kaip palankiausias ir efektyvus būdas asmenims gintis nuo diskriminacinių veiksmų.

Taip yra dėl to, kad diskriminaciniai veiksmai dažnai yra rafinuoti, užslėpti, pasireiškiantys įvairiose visuomeninių santykių sferose.

Lygių galimybių politikos įgyvendinimo darbe įstatymo projektas. Atskirai aptartinas šiai darbo temai aktualus šiuo metu Lietuvos Respublikos Seimui pateiktas svarstyti Lietuvos Respublikos lygių galimybių politikos įgyvendinimo darbe įstatymo projektas¹⁸⁰(toliau – įstatymo projektas), kurio įsigaliojimo data numatyta 2012 m. sausio 1 d. Šio įstatymo projekto tikslas reglamentuoti darbdavio pareigą įgyvendinti lygių galimybių politiką darbovietėje, užtikrinant, kad būtų visapusiškai įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio ir tarptautinių teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas. Įstatymas reglamentuoja lygių galimybių politikos įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

Šio įstatymo projekto 4 straipsnyje nustatytos darbdavio pareigos įgyvendinti lygių galimybių politiką, pagal kurias darbdavys, jam atstovaujantis ar jo įgaliotas asmuo įgyvendindami lygias galimybes darbe, privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis lygių galimybių politikos klausimais, taip pat sudaryti sąlygas darbuotojams dirbti draugiškoje aplinkoje, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai ir jų

¹⁷⁸ Generalinės prokuratūros Specialiųjų tyrimų skyriaus 2010 metų veiklos ataskaita. 2011 m. sausio 28 d., Nr. 17.9.-234, Vilnius., p. 7. [žiūrėta: 2011 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspNusikaltimai%C5%BEmoni%C5%A1kumui/tabid/221/Default.aspx>

¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 8-9.

¹⁸⁰ 2010 m. lapkričio 18 d. Lietuvos Respublikos lygių galimybių politikos įgyvendinimo darbe įstatymo projektas [įstatymo projektas., Nr.XIP-2659.

indėlis, nepaisant jų rasės, tautybės, etninės priklausomybės, lyties, lytinės orientacijos, kalbos, kilmės, amžiaus, negalios, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, religijos. Šiuo tikslu darbdavys parengia, patvirtina ir supažindina darbuotojus su įmonės ar organizacijos lygių galimybių politika. To paties įstatymo projekto 5 straipsnis reglamentuoja lygių galimybių politikos dokumentą, kuris iš esmės vertintinas kaip instrumentas, kuriuo realiai siekiama šio įstatymo tikslų. Pastarojo straipsnio 1 dalis nustato, kad kiekviena įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra privalo turėti patvirtintą lygių galimybių politikos dokumentą, parengtą pagal šio minėto įstatymo nustatytą formą ir su juo pasirašytinai supažindinti įmonės darbuotojus jų priėmimo į darbą metu bei pakartotinai po kiekvieno šio dokumento atnaujinimo ar pakeitimo. Šio įstatymo trečiojo skirsnio 6 straipsnis įvardija, kas yra laikytina minėto įstatymo pažeidimu. Kaip pažeidimai įvardijami patvirtinto lygių galimybių politikos dokumento nebuvimas darbovietėje, lygių galimybių politikos dokumento, prieštaraujančio LGĮ, MVLGĮ ar šio įstatymo projekto nuostatomis patvirtinimas ir jo taikymas, darbuotojų nesupažindinimas su lygių galimybių politikos dokumento nuostatomis bei patvirtintame lygių galimybių politikos dokumente įtvirtintų nuostatų nesilaikymas. Šiuo atveju aptariamojo įstatymo projekto būsima vykdymo priežiūra priskirta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento¹⁸¹ (toliau- Teisės departamentas) bei Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Europos teisės departamento¹⁸² (toliau- Europos teisės departamentas) išvadas dėl aptariamojo įstatymo projekto galima pastebėti, kad abiejose išvadose pabrėžiama, jog šio projekto normos dubliuoja daugelį LGĮ, MVLGĮ reglamentuojamų teisės normų. Tiek pradedant pačia įstatymo projekto paskirtimi, sąvokomis, tiek ir pačių teisių ir pareigų reglamentavimu. Remiantis Teisės departamento išvada, atsižvelgiant į tai, kad siūlomos įstatymo projekte įtvirtintos normos yra dubliuojančios ir susijusios su LGĮ, MVLGĮ, DK ir kitų įstatymų normomis, abejotina ar reikia priimti siūlomą projektą, kaip atskirą įstatymą, kuris reguliuotų tuos pačius santykius kaip ir LGĮ bei MVLGĮ- verčiau rekomenduotina pildyti naujomis normomis specialų Lygių galimybių institutą reglamentuojantį LGĮ. Tačiau tokiu atveju, kad būtų išvengta neaiškumo, tokiomis pačiomis normomis derėtų papildyti ir MVLGĮ. Manytume, kad pagrindinės abejonės turėtų kilti

¹⁸¹ Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada dėl LR lygių galimybių politikos įgyvendinimo darbe įstatymo projekto. 2010 m. lapkričio 18 d., Nr.XIP-2659.

¹⁸² *Ibid.*

ne dėl papildomo įstatymų skaičiaus, bet dėl praktinio šio įstatymo projekto įgyvendinimo. Mat įstatymo įgyvendinimo praktikoje sėkmė priklauso nuo darbdavių konfederacijų ir profesinių sąjungų palaikymo, tačiau remiantis tuo, kad Lietuvoje socialinių partnerių vaidmuo vis dar yra pakankamai nežymus ir pasirašomų kolektyvinių skaičius yra nedidelis, šio įstatymo įgyvendinimas ir tikslų pasiekimas praktikoje kelia abejonių. Be to, atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos įmonės, įstaigos ir organizacijos yra registruotos visoje Lietuvoje, abejotina ar Lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga su esamais etatiniais vienetais ir su turimu metiniu biudžetu galės įvykdyti siūlomą normą. Todėl norint šį įstatymo projektą visavertiškai įgyvendinti praktikoje, siekiant šio įstatymo veiksmingo ir efektyvaus užtikrinimo, reiktų papildomai įvertinti realias jo įgyvendinimo galimybes.

Tuo tarpu minėto Europos teisės departamento išvadoje siūloma įvertinti, ar nebūtų tikslingiau projekto nuostatose įtvirtinti pareigą darbdaviams ir darbuotojams visais atvejais taikyti lygių galimybių politiką, numatytą projekto ir jo priedo nuostatose, netvirtinant tokią pareigą atskiru dokumentu, išskyrus tuos atvejus, kai darbdaviai vienašališkai ar susitarimuose su darbuotojais nustato palankesnę darbuotojams politiką, mat toks atskiro dokumento tvirtinimas kiekvienoje darbovietėje didintų įmonių, įstaigų ir organizacijų administracinę naštą.

Kita vertus, manytume, tokio atskiro dokumento tvirtinimo atsisakymas, sumažintų šio įstatymo pagrindinę reikšmę ir naudą- supažindinti tiek darbdavius, tiek ir darbuotojus su lygiomis galimybėmis ir diskriminacijos draudimu. Mat diskriminacijos praktikos neišnyksta pačios savaime dėl ekonomikos augimo ar kitų aplinkybių, jeigu nėra imamasi specialiųjų priemonių ir apie problemą nėra „kalbama“. Todėl tokio įstatymo, įpareigojančio darbdavius sudaryti lygių galimybių politikos programinį dokumentą, parengimas ir priėmimas būtų svarbus žingsnis, siekiant supažindinti darbdavius ir tiek esamus, tiek potencialius darbuotojus su lygiomis galimybėmis ir diskriminacijos draudimu.

Išvados ir pasiūlymai

1. Sistemiskai aiškinant ir taikant Lietuvos teisėje įtvirtintas teisės normas, reglamentuojančias asmenų lyčių lygybės principą darbo sutarties sudarymo, vykdymo bei nutraukimo srityse, net ir esant reglamentavimo spragoms ar į atitinkamų teisės normų taikymo apimtį nepatenkantiems diskriminacijos atvejams, tokios situacijos neturėtų būti aiškinamos kaip ribojančios atitinkamas teises tam tikrai lyčiai ir to rezultate, iš esmės, pati teisinė bazė bendru požiūriu nėra bloga ir laikytina atitinkančia ES teisės keliamus reikalavimus.
2. DK įtvirtinta „užmokesčio“ sąvoka yra suprantama siauriau nei SESV ir ETT praktikoje, nes neapima netiesioginio pobūdžio užmokesčio bei nepiniginio pobūdžio mokėjimų. Taip pat pažodžiui vertinant šią sąvoką, abejonių kelia šios žodinė formuluotė, nustatanti, kad darbo užmokestis išmokamas darbuotojui už atliktą darbą, tokiu būdu užmokestį susiejant su kriterijumi, jog darbas turi būti atliktas. Toks kriterijus susiaurina užmokesčio taikymo apimtį, todėl siekiant suderinti Lietuvos teisės normas su ES teise bei užtikrinti lyčių lygybės principo taikymo nustatant darbo užmokestį veiksmingumą, siūlytume papildyti DK 186 straipsnio 2 dalį įtraukiant į sąvoką netiesioginio darbo užmokesčio požymį, be to pakeisti minėtą formuluotę, nustatančią užmokesčio mokėjimą „už atliktą darbą“ į tiesiog „už darbą“ bei taip pat įtraukti nepiniginio pobūdžio mokėjimus arba į straipsnio, arba į pačios sąvokos sudėtį.
3. DK turėtų būti aiškiai išreikšta nuostata dėl teisės į tėvystės atostogų metu įvykusių darbo sąlygų pagerinimą. Taip pat nuostatos dėl pastarosios teisės bei teisės į nėštumo ir gimdymo metu įvykusių darbo sąlygų pagerinimą, o taip pat minėtų kategorijų darbuotojams teisė į darbo vietos išsaugojimą turėtų būti įtvirtinta ir MVLGĮ.
4. DK įtvirtintos nuostatos, siejančios darbuotojų garantijas su teisės į senatvės pensiją įgijimu, sukelia diferenciaciją, kuri negali būti pateisinama direktyvos 2006/54/EB numatytais išlygomis, o taip pat tokios nuostatos prieštarauja ir MVLGĮ 2 straipsnio 2 daliai. Taip pat DK nustatyta, kad į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti nėra įskaitomos atostogos prižiūrėti vaikui kol jam sueis treji metai. Galima teigti, kad tokia nuostata netiesiogiai diskriminuoja moteris, nes tokiomis atostogomis naudojasi ženkliai daugiau moterų, o ne vyrų.

5. MVLGI reglamentavimas nėra aiškus ir nevysiškai užtikrina asmenims teisę pasinaudoti asmenų lygiateisiškumo principo teikiama apsauga. Šio įstatymo 6 straipsnio, nustatančio pažeidimus už kuriuos numatyta administracinė atsakomybė, taikymo apimtis yra kur kas siauresnė nei to paties įstatymo 5 straipsnio. Tokia įstatymo struktūra, kai atskirai išvardijamos darbdavio pareigos ir darbdavio administracinę atsakomybę užtraukiantys veiksmai, vertintina kaip neracionali ir sukurianti lyčių lygybės principo taikymo spragą. Manytume, kad vienas iš būdų kaip galėtų būti išspręsta ši problema, taip kaip padaryta LGI (10 straipsnis), MVLGI III skyriuje nurodyti, kad moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimu laikomas šiame įstatyme nustatytų pareigų nevykdymas, netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas. Kitas būdas, apskritai, sujungti tiek LGI, tiek ir MVLGI, turinčius beveik identišką teisės normas ir patį reglamentavimo mechanizmą, remiantis nuosekle logine struktūra.
6. Asmuo kreipęsis pagal MVLGI į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, negali išsireikalauti atlyginti diskriminaciniais veiksmais padarytą žalą, kadangi Lygių galimybių kontrolierius pagal minėto įstatymo numatytą kompetenciją neturi įgaliojimų teisės pažeidėjams skirti sankcijų, kurios nukentėjusiems asmenims turėtų kompensacinį poveikį. Šiuo atveju dėl žalos atlyginimo priteisimo gali nuspręsti tik teismas. Taip pat šis įstatymas nenustato kaip galima sankciją pažeistos pareigos įvykdymą natūra, todėl vienintelė efektyvi sankcija, kurią Lygių galimybių kontrolierius gali pritaikyti darbdaviui, yra administracinė atsakomybė, kurios dydis, kaip turintis atgrasomąjį poveikį, taip pat yra abejotinas. Be to, šiame įstatyme trūksta aiškaus nustatymo, kad kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme.
7. Atsižvelgiant į nacionalinėje teisėje įtvirtinto įrodinėjimo naštos perkėlimo instituto taikymą praktikoje, nors ir iš skurdžios šioje srityje nacionalinės teismų praktikos, bet galima išvelgti tendenciją, kad DK deklaruojama darbuotojų lygybė nepaisant aplinkybių, nesusijusių su jų dalykinėmis savybėmis, nėra visavertiškai įgyvendinama praktikoje. Kita vertus, iš kelių teismų praktikos vienareikšmiškų ir tikslingų išvadų daryti negalima, todėl reikia artimiausiu metu laukti gausesnės teismų praktikos.¹⁸³

¹⁸³ Kaip šiame darbe minėta, Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2011 m. kovo 31 d. sprendimas civ. byloje *A. Z. v. Vilniaus kolegija*, Nr. 2-101-294/2011 yra apskūstas. Taip pat minėtina, kad šiuo metu teisme yra nagrinėjama

8. Tam tikriems individualiems darbo ginčams, kurie nepatenka į specialių teisės normų reguliavimo apimtį, DK nustato privalomą ikiteisminę nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarką. Manytume, kad toks privalomas šių ginčų priskyrimas šiam darbo ginčą nagrinėjančiam organui nėra tikslingas ir efektyvus, nes neužtikrina veiksmingo asmens teisių gynybos mechanizmo. Darbo ginčų komisijos teisingumo vykdymo procesas kokybės prasme neatstoja teisingumą, kurį vykdo nacionaliniai teismai.
9. Lietuvos Respublikos lygių galimybių politikos įgyvendinimo darbe įstatymo projekto pagrindinė reikšmė ir nauda- supažindinti tiek darbdavius, tiek ir darbuotojus su lygiomis galimybėmis ir diskriminacijos draudimu. Diskriminacijos praktikos neišnyksta pačios savaime dėl ekonomikos augimo ar kitų aplinkybių, jeigu nėra imamasi specialiųjų priemonių ir apie problemą nėra „kalbama“. Todėl tokio įstatymo, įpareigojančio darbdavius sudaryti lygių galimybių politikos programinį dokumentą, parengimas ir priėmimas būtų svarbus žingsnis, siekiant supažindinti darbdavius ir tiek esamus, tiek potencialius darbuotojus su lygiomis galimybėmis ir diskriminacijos draudimu. Kita vertus, abejonių kelia šio įstatymo projekto įgyvendinimas praktikoje.

Literatūros sąrašas

I. NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987.
2. TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.
3. TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.
4. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
5. Jungtinių Tautų konvencija „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“. Valstybės žinios, 1996-03-08, Nr.21-549.

Regioniniai teisės aktai

1. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos Direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, derinimo. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 45/19.
2. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 39/40.
3. 1986 m. liepos 24 d. Tarybos Direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 225/40.
4. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos Direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 348/1.
5. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 145/4.
6. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. 1997 m. lapkričio 10 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 340.

7. 1997 m. lapkričio 10 d. Europos Bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija 1997). Europos Bendrijos oficialusis leidinys C 340.
8. 1997 m. gruodžio 17 d. Tarybos direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 14/6.
9. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. 2010 m. kovo 30 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 83/389.
10. Nicos sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartį ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. 2001 m. kovo 10 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 80/1.
11. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Europos Bendrijų oficialusis leidinys L 269/15.
12. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. Europos Sąjungos oficialusis leidinys L 204/23.
13. 2007 m. gruodžio 17 d. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 306.
14. Sutarties dėl Europos sąjungos veikimo suvestinė redakcija. 2010 m. kovo 30 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 83/47.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr.1-1
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 122-3100.

8. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153.
9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
10. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai

11. 2010 m. lapkričio 18 d. LR lygių galimybių politikos įgyvendinimo darbe įstatymo projektas Įstatymo projektas., Nr.XIP-2659.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimai

12. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9- 228.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.
14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 gruodžio 6 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 105-3318.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 54-1587.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

Knygos, vadovėliai, monografijos

1. ANDRIUKAITIS, G.; ŽIOBIENĖ, E.; SCHINDLAUER, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2007.
2. CAIRNS, Walter. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius, 1999.
3. CRAIG, P., DE BURGA G. *EU LAW. Text, Cases, and Materials*. Oxford/ New York: Oxford University Press, 2003.
4. DAVULIS, T. *DARBO TEISĖ: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
5. DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
6. ELLIS, E. *EU-Anti-Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, 2005.
7. *Europos Sąjungos teisė Penktasis leidimas*-Vilnius: Eugrimas, 2007.

8. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*: mokomasis leidinys. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
9. TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999.
10. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000.

Moksliniai straipsniai ir ataskaitos

11. DAUKŠIENĖ, I. *Laisvas darbuotojų judėjimas - diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas*. Jurisprudencija, 2003, t. 44(36); 37–50.
12. GUMBREVIČIŪTĖ, D. *Lyčių lygybės principo taikymo problemos*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
13. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
14. KUZMINSKIENĖ-GUMBREVIČIŪTĖ, D. *Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminacijoje darbe byloje*. Jurisprudencija. Mokslo darbai, 2008 8(110); 73-82.
15. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita, Vilnius, 2011.

Interaktyvūs šaltiniai

16. Generalinės prokuratūros Specialiųjų tyrimų skyriaus 2010 metų veiklos ataskaita. 2011 m. sausio 28 d., Nr. 17.9.-234, Vilnius. [žiūrėta: 2011m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspNusikaltimai%C5%BEmoni%C5%A1kumui/tabid/221/Default.aspx>
17. Lyčių aspekto integravimo strategija, [žiūrėta 2011 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą:
www.lygus.lt/gm/admin/files/i%20dal.doc

III. TEISMŲ PRAKTIKA

Užsienio teismų praktika

1. ETT 1971 m. gegužės 25 d. sprendimas byloje C-80/70 *Defrenne*.
2. ETT 1972 m. sprendimas byloje C-32/71 *Sabattini*.
3. ETT 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas byloje C-43-75 *Defrenne*.

4. ETT 1981 m. kovo 11 d. sprendimas byloje C-69/80 *Worringham*.
5. ETT 1982 m. vasario 9 d. sprendimas byloje C-12/81 *Garland*.
6. ETT 1982 m. vasario 16 d. sprendimas byloje C-19/81 *Burton*.
7. ETT 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje C-14/83 *Von Colson*.
8. ETT 1986 m. vasario 26 d. sprendimas byloje C-152/84 *Marshall*.
9. ETT 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje C-222/84 *Johnston*.
10. ETT 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje C-157/86 *Murphy*.
11. ETT 1988 m. birželio 30 d. sprendimas byloje C-318/86 *Commission v France*.
12. ETT 1989 m. liepos 13 d. sprendimas byloje C-171/88 *Rinner-Kühn*.
13. ETT 1990 m. gegužės 17 d. sprendimas byloje C-262-88 *Barber*.
14. ETT 1990 m. birželio 27 d. sprendimas byloje C-33/89 *Kowalska*.
15. ETT 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje C-177/88 *Dekker*.
16. ETT 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimo byloje C-179/88 *Handels*.
17. ETT 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas byloje C-271/91 *Marshall*.
18. ETT 1994 m. liepos 14 d. sprendimas byloje C-32/93 *Webb*.
19. ETT 1994 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje C-421/92 *Habermann*.
20. ETT 1996 m. vasario 6 d. sprendimas byloje C-457/93 *Lewark*.
21. ETT 1996 m. vasario 13 d. sprendimas byloje C-342/93 *Gillespie*.
22. ETT 1998 m. birželio 30 d. sprendimas byloje C-394/96 *Brown*.
23. ETT 1999 m. spalio 26 d. sprendimas byloje C-273/97 *Sirdal*.
24. ETT 2000 m. vasario 3 d. sprendimas byloje C-207/98 *Mahlburg*.
25. ETT 2000 m. sausio 11 d. sprendimą byloje C-285/98 *Kreil*.
26. ETT 2001 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje C-366/99 *Griesmar*.
27. ETT 2001 m. spalio 4 d. sprendimas byloje C-109/00 *Handels*.
28. ETT 2002 m. rugsėjo 17 d. sprendimas byloje C-320/00 *Lawrence*.
29. ETT 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje C-256/01 *Allonby*.
30. ETT 2007 m. spalio 11 d. sprendimas byloje C-460/06 *Paquay*.
31. ETT 2010 m. gegužės 6 d. sprendimas byloje C-104/09 *Álvarez*.

Lietuvos Respublikos teismų praktika

32. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis c.b. *Rolandas Aukštuolis v. AB „Pagirių šiltnamiai“*, Nr. 3K-3-747/2003.
33. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis *Audronės Mateikaitės v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005.
34. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civ. byloje *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006.
35. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2008 m. birželio 30 d. sprendimas c.b. *J.Marcinkevič v. Disona*, Nr. 2-1189-545/2008.
36. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis c.b. *J. Marcinkevič v. UAB „Disona“*, Nr. 2A-1020-464/2008.
37. LVAT 2008 n. gegužės 29 d. nutartis a.b. *Lygių galimybių kontrolierė v. VAGK*, Nr. A(525)-825-08.
38. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. vasario 24 d. nutartis c.b. *V.S. v. UAB „Kogra-Cad“*, Nr. 2A- 168- 567/2010.
39. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. rugpjūčio 31 d. nutartis c.b. *R.P. v. UAB „Fiat Lux“*, Nr. 2A-726-516/2010.
40. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2011 m. kovo 31 d. sprendimas c.b. *A. Z. v. Vilniaus kolegija*, Nr.2-101-294/2011 (Sprendimas neskelbtas ir apskūstas, naudotasi bylos medžiaga).

Santrauka

Lyčių lygybės principas yra kertinis darbo teisės principas, kurio svarba pabrėžiama tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos bei tarptautiniu lygmeniu. Moterų ir vyrų lygybė yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių, bendra Europos Sąjungos vertybė ir būtina sąlyga ekonomikos augimo, užimtumo ir socialinės sanglaudos tikslams pasiekti. Kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė, tarp jų ir Lietuva, privalo suderinti nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos teisės aktais, įskaitant ir lyčių lygybės principo darbo teisėje reglamentavimą.

Šiame darbe nagrinėjamas asmenų lyčių lygybės principo taikymas sudarant, vykdant, įskaitant apmokėjimą už darbą, bei nutraukiant darbo sutartį Europos Sąjungos teisėje ir nacionalinėje darbo teisėje, tokiu būdu siekiant identifikuoti minėto principo teisinio reguliavimo nacionalinėje darbo teisėje spragas ir pateikti galimas sprendimų kryptis.

Be to, siekiama išnagrinėti ir įvertinti asmenų lyčių lygybės principo įgyvendinimo užtikrinimą nacionalinėje darbo teisėje, nagrinėjant asmenų, patyrusių diskriminaciją lyties pagrindu, pažeistų teisių gynybos būdus, taip pat teisės į žalos atlyginimo, įrodinėjimo naštos perkėlimo bei veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų nustatymą Lietuvos darbo teisėje.

Lyčių lygybės principo pasireiškimas ir įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje yra nagrinėjamas kompleksiškai apžvelgiant esamą Europos Sąjungos ir nacionalinį teisinį reglamentavimą, teismų praktiką, teisės doktriną, įvairius kitus dokumentus bei numatomus Lietuvos Respublikos teisės aktų projektus.

Summary

The Principle of Equal and Fair Treatment of Subjects Regardless of Gender in the Labour Law of Lithuania

Gender equality is the cornerstone of the labor law, which stresses the importance of both the national and the European Union and international level. Gender equality is a fundamental human right, the total value of the European Union and a precondition for economic growth, employment and social cohesion objectives. Each European Union Member States, including Lithuania, must harmonize its legislation with European Union legislation, including gender equality in labor law regulations.

This thesis addresses the people of gender equality through the application, enforcement, including payments for work and leaves the European Union law and national labor law, in such a way as to identify the principle of regulatory gaps in the national labor law and the possible direction of the decision.

In addition, to examine and assess individuals on gender equality enforcement of national labor law, the examination of persons who have suffered gender discrimination, would violate the rights remedies, as well as the right to damages, the burden of proof and the transfer of effective, proportionate and dissuasive sanctions of the Lithuanian Labour law.

Manifestation of gender equality and the implementation of the Lithuanian labor law is dealt with comprehensively reviewing the existing European Union and national legal regulations, case law, legal doctrine, various other documents and estimates of the Lithuanian legislation.