

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Lina Balkūnienė
IV kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

MAGISTRO DARBAS

**Draudimas diskriminuoti darbuotojus
dėl socialinės padėties**

Vadovas: doc. dr. T. Davulis

Recenzentas: asist. V. Petrylaitė

2011 m.

TURINYS

IŽANGA.....	3
1. Asmenų nediskriminavimo principai.....	6
2. Diskriminacijos samprata, formos ir pagrindai.....	9
2.1. <i>Diskriminacijos samprata</i>	9
2.1. <i>Diskriminacijos formos</i>	13
2.3. <i>Diskriminacijos pagrindai</i>	17
3. Socialinės padėties samprata ir jos įgyvendinimas.....	19
4. Draudimas diskriminuoti sudarant, vykdant ir nutraukiant darbo sutartį.....	27
3.1. <i>Darbo sutarties sudarymas</i>	27
3.2. <i>Darbo sutarties vykdymas</i>	33
3.3. <i>Darbo sutarties nutraukimas</i>	36
5. Darbuotojų, patyrusių diskriminaciją darbe, pažeistų teisių gynimas.....	42
IŠVADOS.....	49
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	51
SANTRAUKA.....	56
SUMMARY.....	57

IŽANGA

1948 m. gruodžio 10 d. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos paskelbtoje Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 1 straipsnyje pabrėžiama, kad visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis....¹ Lygybės principas – vienas bendrųjų teisės principų, įtvirtintų aukščiausių teisinę galią turinčiuose teisės aktuose – t.y. daugelio valstybių konstitucijose, tarptautinės teisės normose ir kt. Tai vienas svarbiausių šiuolaikinės demokratinės valstybės principų bei žmogaus teisių apsaugos elementų. Lygybės principo taikymas – globalinio lygio problema. Nediskriminacijos principas yra vienas iš svarbiausių žmogaus teisių apsaugos elementų, vertinant jį kartu su jau minėtu visų asmenų lygybės principu, yra sukuriama pagrindai gerbti žmogaus orumą ir skiepyti pagarbą jam. Žmogaus teisė į lygybę - tai visų pirma konstitucinė teisė, tačiau svarbu, kad ši teisė būtų įtvirtinta ir veiksmingai įgyvendinama atskirose visuomeninių santykių sferose, tarp jų ir darbo santykiuose.

Tiek jaunas ar senas, tiek turtingas ar vargšas, tiek moteris ar vyras, tikriausiai nėra pasaulyje žmogaus, kuris nebūtų vienaip ar kitaip, rečiau ar dažniau patyręs diskriminacijos.

Lygybės ir lygių galimybių politika Lietuvoje tampa vienu iš esminių veiksnių, sprendžiant demografines, ekonomines ir socialines problemas. Kiekvienas visuomenės narys turi turėti vienodas galimybes siekti išsimokslinimo, karjeros, tobulintis, veikti visose politinės ir visuomeninės veiklos srityse. Kiekvienam žmogui turi būti užtikrinta teisė naudotis paslaugomis ar įsigyti prekes vienodomis sąlygomis su kitais visuomenės nariais. Visuomenė turi suvokti, kad diskriminaciniai veiksmai yra neteisėti, pažeidžiantys žmogaus teises.

Taigi, galima teigti, kad asmenų lygybės ir nediskriminavimo principai šiandien neabejotinai yra kertinės teisinės vertybės, kuriomis grindžiama kiekvienos demokratinės valstybės nacionalinės teisės sistema. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau Konstitucija) įtvirtintas asmenų lygiateisiškumo principas skelbia, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jiems privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.² Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau Konstitucinis Teismas), aiškindamas šią nuostatą yra pasisakęs, kad visų asmenų lygybės įstatymui principas - demokratinės visuomenės

¹ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

² Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014. 29 str.

pagrindas. Konstitucijos nuostata, kad įstatymui visi asmenys lygūs, reikalauja, jog šalies teisėje būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui lygiai su kitais, be jokių išimčių.³ Be to, šis straipsnis turėtų būti suprantamas kaip draudžiantis diskriminaciją – asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimą be objektyviai pateisinamo pagrindo.⁴

Diskriminacija - ne tik Lietuvos problema. Diskriminacija vis dar yra visos Europos problema. Europos Komisijos skelbiamos apklausos duomenimis (2009 m. lapkričio mėn.), maždaug kas šeštas Europos gyventojas teigia asmeniškai buvęs diskriminuojamas. 64 proc. europiečių baiminasi, kad dėl ekonomikos nuosmukio darbo rinkoje didės diskriminacija dėl amžiaus.⁵

Augantis nedarbas, socialinė atskirtis, mažinamos pensijos, atlyginimai visada kelia didžiausią pavojų mažiausiai socialiai saugioms piliečių grupėms – moterims, vyresnio amžiaus žmonėms, neįgaliems, vienišiams asmenims.

Todėl ši darbo tema pasirinkta atsižvelgiant į socialinius pokyčius, taip pat į šią sritį reglamentuojančius teisės aktus. Pastebėtina, kad dar labai mažai Lietuvoje, nors ir ne tik Lietuvoje, yra analizuojama diskriminacijos dėl socialinės padėties darbo teisėje problema. Dauguma autorių savo darbuose aptaria diskriminaciją darbo teisėje dėl lyties, amžiaus, rasės, tačiau dėl socialinės padėties sutikta nedaug darbų. Todėl darbe ir bus aptariama iki šiol mažai paliesta problema – darbuotojų diskriminacija dėl socialinės padėties darbo teisėje.

Taigi, šiame magistro darbe bus iškeliamos šios aktualios problemos:

Darbo tikslas – išnagrinėti diskriminacijos dėl socialinės padėties darbo santykiuose sampratą, apimtį, sritis, specifiką ir poveikį, išanalizuoti Europos Sąjungos direktyvų bei Lietuvos teisės aktų nuostatas, įtvirtinančias diskriminacijos dėl socialinės padėties sampratą, Europos Teisingumo Teismo bei nacionalinių valstybių teismų praktiką taikant diskriminaciją draudžiančias nuostatas.

Tyrimo objektas – teisiniai darbo santykiai ir teisės normos, reglamentuojančios diskriminaciją dėl socialinės padėties draudimą šiuose santykiuose.

Šio darbo uždaviniai:

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymo 37 straipsnio pirmosios dalies 7 punkto, 39 straipsnio, 40 straipsnio pirmosios bei antrosios dalių, 45 straipsnio ir 46 straipsnio antrosios bei trečiosios dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-915.

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliečio priesaikos“. Valstybės žinios. 1998, Nr. 100-2791.

⁵ LGKT ataskaita už 2009 m. [žiūrėta: 2011 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>

1. apžvelgti lygybės ir lygiateisiškumo principų esmę ir šių principų įtvirtinimą teisės normose;
2. išnagrinėti diskriminacijos sampratą, jos pasireiškimo formas ir pagrindus;
3. išanalizuoti socialinės padėties sąvoką ir jos įtvirtinimą teisės aktuose;
4. atskleisti kylančias problemas, susijusias su diskriminacijos dėl socialinės padėties draudimu darbo santykiuose;
5. pateikti nuo diskriminacijos nukentėjusiems asmenims pažeistų teisių gynimo būdus.

Metodai. Sisteminis analizės metodas – panaudotas nustatant teisės aktų, reglamentuojančių diskriminaciją dėl socialinės padėties draudimą, sistemą; nagrinėjant institucijų ir kitų organizacijų veiklą; taip pat nustatant įstatymų bei kitų teisės aktų tarpusavio ryšį. Lyginamasis analizės metodas – panaudotas lyginant Lietuvos Respublikos teisės aktus su Europos Sąjungos valstybių reglamentavimu; taip pat lyginant dabar galiojančius teisės aktus su anksčiau galiojusiais.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, penkios dalys ir išvados. Pabaigoje pridedama literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

Siekiant atskleisti šią temą magistro darbe, remiamasi įvairiais šaltiniais: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Konstitucinio Teismo praktine medžiaga, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos baudžiamuoju kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais nacionaliniais įstatymais, bei Europos Bendrijos pirminės bei antrinės teisės aktais.

1. ASMENŲ NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPAI

Asmenų lygiateisiškumo principas yra konstitucinė nuostata Lietuvos teisėje, kuri skelbia, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jiems privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.⁶ Kaip matyti iš šio principo formuluotės, čia nėra tiesiogiai įvardinta dalies pagrindų, kaip negalios, amžiaus, lytinės orientacijos. Tačiau Konstitucinis Teismas ne kartą yra pasisakęs, kad Konstitucija – vientisas aktas (Konstitucijos 6 straipsnio 1 dalis), jos normos ir principai sudaro darnią sistemą, nė vienos Konstitucijos nuostatos negalima aiškinti taip, kad būtų iškreiptas arba paneigtas kurios nors kitos konstitucinės nuostatos turinys, nes taip būtų iškreipta viso konstitucinio reguliavimo esmė, pažeista Konstitucijoje įtvirtintų vertybių pusiausvyra.⁷ Todėl tikėtina, kad iškilus konkrečiai situacijai, lygiateisiškumo principas būtų aiškinamas plečiamai. Juo labiau, kad konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas atkartojamas, detalizuojamas ir daugelyje kitų teisės aktų įvairiose teisės šakose, kur tiesiogiai įvardinami papildomi asmenų lygiateisiškumo pagrindai bei įtvirtinama apsauga nuo diskriminacijos.

Lygiateisiškumo principas 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.⁸

Lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas ir Europos Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių apsaugos Konvencijos (toliau – Konvencija) 14 straipsnyje, kuris skelbia, kad naudojimasis šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitais pagrindais.⁹

Sąvoka „ar kitais pagrindais“ leidžia manyti, jog diskriminacijos pagrindų sąrašas nėra baigtinis. Tačiau iš esmės Konvencijos 14 straipsnis garantuoja, jog nei vienam

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014. 29 str.

⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 17/04 „Dėl LR seimo statuto 230 straipsnio 1 dalies ir LR Prezidento 2004 m. kovo 12 d. dekreto Nr. 397 „Dėl siūlymo pradėti apkaltos procesą LR Seimo nariui Artūriui Paulauskui“ atitikties LR Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 56-1948.

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.

⁹ Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1950 m. lapkričio 4 d., Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016

žmogui negali būti ribojamos ar suvaržomos Konvencijos garantuojamos teisės dėl aukščiau išvardintų diskriminacinių pagrindų.

Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad Konstitucijos 29 straipsnyje numatytas nediskriminacijos pagrindų sąrašas siauresnis negu Konvencijos 14 straipsnyje: Konstitucijoje neminimas nediskriminavimas dėl priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo. Lietuvai prisijungiant prie Konvencijos, Konstitucinis Teismas nagrinėjo, ar Konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsniai ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnis neprieštarauja Konstitucijai. 1995 m. sausio 24 d. išvadoje Konstitucinis Teismas pažymi, jog tik pažodžiui lyginant Konstitucijos 29 straipsnio antrosios dalies ir Konvencijos 14 straipsnio tekstus galima teigti, kad Konvencija numato platesnes nediskriminacijos garantijas, nes draudžia diskriminuoti dar ir dėl odos spalvos, priklausymo nacionalinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso. Tačiau būtina atsižvelgti į esminį Konstitucijos ir Konvencijos normų dėl žmonių nediskriminacijos jokiais pagrindais tapatumą, o ne į atskirą nediskriminacijos požymių žodinės išraiškos skirtumus. Be to, pažymėtina, kad kai kurie skirtingi Konstitucijoje ir Konvencijoje vartojami žodžiai iš esmės reiškia tą patį nediskriminacijos požymį arba apima kelis iš jų. Konstitucijoje vartojama sąvoka „socialinė padėtis“ apima Konvencijoje vartojamas sąvokas „socialinė kilmė“ ir „nuosavybė“. Tai, kad Konvencijoje nepavartota frazė „socialinė padėtis“, bet minima tik „socialinė kilmė“, nereiškia galimybės nustatyti nelygias teises tam tikrų socialinių grupių asmenims. Taip pat vertintini ir pavartoti skirtingi žodžiai „rasės“, „tautybės“, „nacionalinės mažumos“, iš esmės skirti tiems patiems nediskriminacijos pagrindams apibūdinti.¹⁰

Taigi kompleksiskai, o ne formaliai pažodžiui lyginant Konstitucijos ir Konvencijos nuostatas dėl nediskriminacijos darytina išvada, kad Konvencijos 14 straipsnis neprieštarauja Konstitucijai.

Kitas nediskriminavimo principas yra asmenų lygybės principas, paskelbtas Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad kiekvienas žmogus gali naudotis visomis teisėmis ir laisvėmis, paskelbtomis šioje Deklaracijoje, be jokių skirtumų, tokių kaip rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija, politiniai ar kitokie įsitikinimai, nacionalinė ar socialinė kilmė, turtinė, jo gimimo ar kokia nors kitokia padėtis.”¹¹

¹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.

¹¹ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

Lygybė – tai lygus asmenų traktavimas, <...> vienodas užmokestis už vienodą darbą, lygios galimybės darbe, moterų ir vyrų lygybė, mokslo galimybių lygybė, <...> lygios galimybės vystytis, dalyvauti.¹² Taigi, valstybės, norėdamos garantuoti asmens gerovę, privalo kontroliuoti šią teisinių santykių sritį, nustatyti tam tikrus principus ir metodus, privalomus tiek valstybinėje, tiek privačioje darbo santykių sferoje.

Tačiau tiek asmenų lygiateisiškumo principas, tiek asmenų lygybės principas, kaip žmogaus teisių įgyvendinimo garantai, jau seniai nebėra vien nacionalinės teisės dalykas ir valstybės vidaus reikalas – nediskriminavimo principų nuostatų galima rasti daugelyje tarptautinių sutarčių. Ne išimtis ir Europos Sąjungos teisė, kurioje asmenų nediskriminavimo principai užima reikšmingą vietą.

Verta pažymėti, kad analizuojant lygiateisiškumo ir lygybės sampratą, teisinėje literatūroje keliamos diskusijos ir dėl pačių sąvokų tikslumo. Konstitucinis Teismas, interpretuodamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, vienu atveju nurodydavo, kad šiose nuostatose atsispindi „asmenų lygybės įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams principas“, o kitu atveju šį principą įvardindavo „asmenų lygiateisiškumo principu“. Teisinėje literatūroje taip pat kartais būdavo minimas „asmenų lygybės principas“¹³, o kartais „asmenų lygiateisiškumo principas“¹⁴. Toks sąvokų vartojimas leidžia teigti, kad jos suprantamos kaip sinonimai. Tačiau A. Abramavičiaus nuomone, toks sąvokų tapatinimas yra ne visai teisingas ir pagrįstas. Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos reiškia reikalavimą, kad šalies teisėje pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui būtų įtvirtintos lygiai su kitais, t.y. išreikšta ne visų asmenų lygybė, o jų teisė turėti lygias teises, t.y. lygiateisiškumas. Todėl sąvoka „asmenų lygiateisiškumas“ tiksliau išreiškia minėtų Konstitucijos nuostatų esmę.¹⁵

Nediskriminacijos principų taikymas bei aiškinimas teisėje apima daugelį aspektų – pradedant bendru diskriminacijos draudimo principu ir baigiant lygių teisių užtikrinimu atskirose visuomeninių ir teisinių santykių srityse (kaip pvz. dalyvaujant teismo procese, įsidarbinant, nustatant darbo užmokesčio dydį ir pan.). Lygybės principas neišvengiamai susijęs su diskriminacijos draudimo principu, todėl šį principą tikslinga būtų nagrinėti per diskriminacijos sampratos prizmę. Tad sekančiame skyriuje būtina aptarti, kas tai yra

¹² Vidrinskaitė, S. „Asmenų lygybės ir lygiateisiškumo principų lygios galimybės“. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48), p.107.

¹³ Žilys, J.; Konstitucinis Teismas ir Lietuvos teisės raida. Konstitucinė justicija: dabartis ir ateitis. Vilnius. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1998, p. 30.

¹⁴ Birmontienė, T.; Žmogaus teisių problemos Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimuose. Konstitucinė justicija: dabartis ir ateitis. Vilnius. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1998. p.123.

¹⁵ Abramavičius, A.; Asmenų lygiateisiškumo principo interpretavimas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje. *Jurisprudencija*. 2006, T.12(90). p.43.

diskriminacija, kokiomis formomis ji gali pasireikšti ir kokie yra diskriminacijos pagrindai.

2. DISKRIMINACIJOS SAMPRATA, FORMOS IR PAGRINDAI

2.1. DISKRIMINACIJOS SAMPRATA

Diskriminacija gali būti suprantama keliomis prasmėmis: kaip lygiateisiškumo principo pažeidimas, nepagarbus elgesys, pažeidžiantis žmogaus orumą, paremtas tam tikra asmens savybe ar padėtimi visuomenėje, skirtingas asmenų traktavimas, sukėlęs nepalankią padėtį ar išskyrimą, tam tikros asmenų grupės išskyrimas iš visuomenės. Tačiau dažniausiai diskriminacija suprantama – kaip kokių nors žmogaus teisių atėmimas ar turimų teisių sumažinimas, dėl ko žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, įsigyti tam tikras paslaugas ar prekes, siekti mokslo, dalyvauti valstybės valdyje ir kt. Diskriminacija pasireiškia tų teisių apribojimu, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus naudojami tokiais teisėmis arba net yra privileijuotoje padėtyje.

Pagal Tarptautinių žodžių žodyną, diskriminacija (lot. *discriminatio* – padalijimas, atskyrimas) reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą asmenims ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos.¹⁶

Tuo tarpu, teisine prasme, terminas „diskriminuoti“ yra daug siauresnis ir reiškia tik tokį nepalankų asmens vertinimą, kuris yra draudžiamas dėl įstatyme numatytų priežasčių. Diskriminuoti (lot. *discriminare* – atskirti) – taikyti kam nors diskriminaciją, elgtis su vienu blogiau negu su kitais.

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne diskriminacija apibrėžiama kaip teisių apribojimas ar atėmimas.¹⁷

Konstitucinis Teismas 1998 m. lapkričio 11 d. nutarime išaiškino, kad diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius. Tačiau diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais

¹⁶ *Tarptautinis žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2008. p. 173

¹⁷ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius. Mokslo ir enciklopedijų leidykla. 1993 m.

pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais.¹⁸ Taigi, ne kiekvienas vienos ar kitos asmenų grupės išskyrimas yra diskriminacija teisine prasme, kadangi ne kiekvienas asmens išskyrimas iš bendrumos yra draudžiamas ir ne kiekvienas iš jų yra neteisėtas. Kad pripažintume, jog tai yra diskriminacija, turi būti keletas sąlygų, t.y. skirtingas asmens ar asmenų grupės traktavimas turi būti nepagrįstas, uždraustas įstatymu ir paremtas kriterijais, kuriuos draudžia įstatymas.

Žmonių diskriminavimas gali vykti keliuose lygmenyse (kultūriniame, socialiniame, institucijos ir individo lygmenyse), dėl įvairių požymių (amžius, lytis, rasė ar etninė priklausomybė, religija ar įsitikinimai, negalia, lytinė orientacija, gyvenamoji vieta ir kt.), įvairiose gyvenimo srityse (švietimo sistemoje, darbo santykiuose, sveikatos apsaugos sistemoje, vartojant prekes ir paslaugas, šeimoje ir viešose vietose) bei įvairiomis formomis (tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, liepimas diskriminuoti, priekabiavimas, persekiojimas). Diskriminacijos reiškinio šaltinių, raiškos formų ir sričių įvairovė, o taip pat jos sampratos įvairovė sąlygoja šio reiškinio gajumą ir gilų įsišaknijimą visuomenėse, net ir tose, kuriose galioja antidiskriminaciniai įstatymai.

Nagrinėjamos temos atžvilgiu svarbi yra diskriminacijos sąvoka darbo santykiuose. Diskriminacija darbe yra suprantama kaip žmogaus teisių atėmimas ar turimų teisių sumažinimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis arba turi privilegijų darbe.

1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) Konvencijos Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, kurią Lietuva ratifikavo ir kuri Lietuvoje galioja nuo 1995 m., 1 straipsnyje suformuota diskriminacijos sąvoka darbo santykiuose reiškia bet koki lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį ar panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę.¹⁹ Šios Konvencijos 1 straipsnio 2 dalis patikslina, kad bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija. Šiuo atveju konkretūs tam tikram darbui ar pareigybei keliami

¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliiečio priesaikos“. Valstybės žinios. 1998, Nr. 100-2791.

¹⁹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

reikalavimai gali būti laikomi objektyviais kriterijais, vienodai taikomais visoms asmenų grupėms ir neturinčiais nieko bendra su diskriminavimu. Taigi, garantijų teikimas tam tikrai asmenų grupei, kurie patys objektyviai be valstybės pagalbos nėra pajėgūs garantuoti sau prigimtinių teisių, yra vadinamas teisių diferenciacija, o ne diskriminacija.

Diskriminacija darbe gali pasireikšti tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuojančiais veiksmais, priekabiavimu arba seksualiniu priekabiavimu, nurodymu atlikti tam tikrus diskriminuojančius veiksmus:

1. ieškant darbo ir dalyvaujant darbuotojų atrankoje (įsidarbinant),
2. nustatant darbo sąlygas,
3. nustatant darbo užmokestį,
4. siekiant paaukštinimo pareigose,
5. norint mokytis, persikvalifikuoti,
6. norint nutraukti darbo sutartį.

Viena iš socialinių – ekonominių žmogaus teisių – teisė į darbą, kaip ir visos kitos pagrindinės žmogaus teisės, turi būti realizuojama laisvai, t. y. asmuo pats laisva valia gali nuspręsti dirbti jam, ar ne. Ir jis tai gali padaryti įsidarbindamas, keisdamas arba nutraukdamas darbą. Todėl bet kokios sąlygos, priemonės ar būdai, teisinio ar administracinio pobūdžio kliūtys, kurios gali apriboti ir varžyti asmens laisvą apsisprendimą, gali būti laikomos diskriminuojančios, neteisėtos.

Darbdaviui draudžiama:

1. Už tokį pat darbą taikyti asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo ar darbo apribojimo sąlygas. Beje, tai yra vienas iš sunkiausiai kontroliuojamų dalykų, kadangi realiai darbdavys yra pajėgus gana lengvai nuslėpti tokią diskriminaciją įvairiais būdais, pvz. skirtingai pavadinant pareigybes su maždaug vienodomis funkcijomis. Su panašiomis problemomis susiduriama ir kontroliuojant darbuotojų priėmimą į darbą. Čia neretai pažeidžiamas draudimas reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų civilinę padėtį, privatų gyvenimą ar šeimos planus: ar jis vedęs, ar išsiskyręs, kiek turi vaikų.

2. Organizuoti darbą, sukuriant darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas. Šis draudimas įpareigoja darbdavį sudaryti vienodas darbo sąlygas bei galimybes kelti kvalifikaciją, taip pat teikti vienodas lengvatas. Be to, privalu naudoti vienodus darbo kokybės vertinimo (atestacijos) kriterijus;

3. Persekioti darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos. Tokiu atveju darbdavys privalo imtis visų priemonių, kad nebūtų persekiojamas pasiskundęs darbuotojas, t.y. darbuotojas turėtų būti garantuotas, kad esant diskriminacijos dėl vieno

iš pagrindų faktui, jis netrukdomai galės kreiptis į institucijas, galinčias suteikti teisinę pagalbą bei apginti jo pažeistas teises.

Pažymėtina, kad diskriminacija draudžiama Konstitucijos, įstatymų ir tarptautinių dokumentų. Tačiau diskriminacijos draudimas nėra absoliutus, egzistuoja ir tam tikros išimtys, turinčios tą patį tikslą – užtikrinti visų asmenų lygybę. Viena iš išimčių – pozityvioji diskriminacija.

Pozityvioji diskriminacija – tai įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės <...> *socialinės padėties* <...> ir kitu pagrindu.²⁰

Teisės aktai nustato specifinį teisinį reguliavimą, susijusį su kai kuriomis asmenų grupėmis. Iš prigimties žmonės nėra lygūs – skiriasi jų lytis, amžius, proto gebėjimai, talentai, sveikata ir kita, tokių skirtumų pašalinimas yra neįmanomas, todėl visuomenėje užtikrinus absoliučią teisinę lygybę atsirastų didelė ekonominė nelygybė, kuriai vis didėjant, didėtų ir visuomenės atskirtis. Taigi, norint palaikyti socialinį stabilumą, būtina švelninti asmenų ekonominę nelygybę.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – LR Darbo kodeksas)²¹ yra pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis darbo teisinius santykius Lietuvoje. Konkrečiai LR Darbo kodeksas nenumato pozityviosios diskriminacijos instituto, tačiau jame įtvirtinamas lygiateiškumo principas darbo santykiuose (2 str. 1 d. 4 p.) – numatyta darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Pozityvios diskriminacijos, siekiant garantuoti žmogaus teisių apsaugą darbo teisiniuose santykiuose, yra ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme (toliau – LR Lygių galimybių),²² kuris, drausdamas diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės <...> socialinės padėties <...> ir kt., taip pat numato, kada yra galima pozityvi diskriminacija. Kitas teisės aktas – Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų

²⁰ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius. Registrų centras, 2008, p. 170.

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

²² 2008 m. birželio 17 d. LR Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. X-1602. Valstybės žinios, 2003-12-05, Nr. 114-5115, 2008-07-05 Šio įstatymo nauja redakcija - įstatymas Nr. X-1602, priimtas 2008-06-17, įsigaliojęs 2008-07-05.

lygių galimybių įstatymas (toliau – LR Moterų ir vyrų lygių galimybių),²³ draudžiantis diskriminaciją dėl lyties, taip pat numato, kada yra galima pozityvioji diskriminacija.

Doc. dr. T. Davulis pozityviąją diskriminaciją apibūdina kaip vienodo požiūrio principo skatinant lygybę išlygą, užkardančią galimus nepatogumus dėl priklausomybės tam tikro amžiaus, negalios, religijos ar įsitikinimų, rasės ar etninės kilmės, seksualinės orientacijos žmonių grupei arba juos kompensuoti.²⁴ Vertindamas galimybę taikyti pozityvią diskriminaciją remiantis nacionalinės teisės aktais, doc. dr. T. Davulis nurodo, kad tiek LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, tiek ir LR Lygių galimybių įstatymas užuot atvėręs galimybę pozityvios diskriminacijos priemonės taikyti Lietuvoje, reikalauja jas įtvirtinti specialiuose įstatymuose, o tai pozityvios diskriminacijos taikymo galimybes šiuo metu daro neįmanomas.

Taigi, kaip matome, pozityvios diskriminacijos taikymo galimybės Lietuvos teisėje yra įtvirtintos, tačiau gana abstrakčiai ir minimaliai. Siekiant efektyvesnio ir greitesnio asmenų lygybės įtvirtinimo Lietuvos darbo teisėje, būtina labiau detalizuoti pozityviosios diskriminacijos konkrečių priemonių taikymą.

2.2. DISKRIMINACIJOS FORMOS

Diskriminacija gali būti tiesioginė ir netiesioginė.

Viena pirmųjų ir pagrindinių diskriminacijos formų tiek jurisprudencijos, tiek teismų praktikoje skiriama tiesioginė diskriminacija.

Rasės lygybės direktyvos (2000/43/EB)²⁵ 2 straipsnyje nurodoma, kad tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės. Analogiškas apibrėžimas įtvirtintas ir Užimtumo lygybės (2000/78/EB) direktyvoje²⁶, kuri draudžia diskriminaciją religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus bei lytinės orientacijos pagrindais užimtumo ir profesinėje srityje.

²³ Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

²⁴ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius. Registrų centras, 2008, p. 159, 170.

²⁵ Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. [2000] OL L 180.

²⁶ Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. [2000] OL L 303.

Siekiant įgyvendinti Rasių lygybės bei Užimtumo lygybės direktyvų nuostatas, Lietuvoje tiesioginės diskriminacijos sąvoka įtvirtinta LR Lygių galimybių įstatyme, kur tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus tam tikras išimtis, nurodytas LR Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 punkte. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme pateikiamas tiesioginės diskriminacijos apibrėžimas iš esmės nesiskiria.

Iš tiesioginės diskriminacijos apibrėžimų galima teigti, kad pagrindinis elementas tiesioginės diskriminacijos sąvokoje yra palyginimas.²⁷ Norint įrodyti tiesioginę diskriminaciją, reikia įrodyti, kad vieno asmens traktavimas yra, buvo ar būtų mažiau palankus nei kito asmens panašioje situacijoje ar panašiomis aplinkybėmis vien tik dėl to, kad pirmasis asmuo yra tam tikros rasės, etninės kilmės, tam tikro amžiaus, lytinės orientacijos arba turi kitas savybes, esančias diskriminacijos pagrindu. ETT konstatavo, kad tiesioginės diskriminacijos bylose turi būti lyginamos kiek galima panašesnės situacijos, t.y. turi būti taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.²⁸

Tiesioginė diskriminacija gali būti atvira, akivaizdi – tai situacijos, kai su asmenimis ar jų grupėmis elgiama atvirai nepalankiai, palyginti su kitomis asmenų grupėmis ar individualiais, vien dėl to, kad pirmųjų asmenų kategorijai galima priskirti konkrečias savybes, tokias kaip rasė, lytis, lytinė orientacija, socialinė padėtis ir kt. Pavyzdžiui, įdarbinimo skelbimas, kuriame nurodoma, kad padavėjo darbui reikalingas vyras, arba skelbimas kavinėje, kad romai nepageidaujami, kitaip tariant, darbdavys turi tikslą su konkrečia asmenų grupe elgtis mažiau palankiai nei su kitais asmenimis. Čia atkreiptinas dėmesys į tiesioginės diskriminacijos pateisinimo klausimą. Pasak M. Bello, tiesioginės diskriminacijos pateisinimas – tai nebaigtinė galimybė darbdaviui paaiškinti priežastį, kodėl jo veiksmai neturėtų būti laikomi neteisėtais. Darbdavys turi pagrįsti savo elgesį teisėtu tikslu bei parodyti ryšį tarp tikslo ir priemonių, kurių buvo imtasi.²⁹

²⁷ Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7) . P. 337.

²⁸ Case C-132/92 *Birds Eye Walls Ltd. V. Friedel M. Roberts*. [1993] ECR I-5579./IŠ: Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7) . P. 337.

²⁹ Scheik, D.; Waddington, L.; Bell, M. et al., supra note 22, p. 270-271/ IŠ: Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7) . P. 344.

Analizuojant tiesioginę diskriminaciją, daugiausia dėmesio sulaukia tiesioginės diskriminacijos pateisinimo klausimas. ETT Hochstrass byloje pažymėjo, kad panašios aplinkybės negali būti traktuojamos skirtingai arba skirtingos aplinkybės negali būti traktuojamos vienodai, jei tam nėra objektyvių pateisinimo kriterijų.³⁰

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne³¹ *išimties* supratimas pateikiamas kaip nukrypimas nuo normos, taisyklių. *Pateisinimas* – pripažinti esant teisų, leistiną, nepasmerkti. *Išlyga* – tai išimtinė sąlyga. O sąlyga yra tam tikras reikalavimas, kuris keliamas tariantis. Kad dar geriau suvokti, kas tai yra minėti terminai, pateikiu M. Bello išsakytas mintis.

M. Bellas, analizuodamas galimus tiesioginės diskriminacijos pateisinimo atvejus skiria *išimtis*, *pateisinimą* ir *išlygas*.³²

Tiesioginės diskriminacijos *pateisinimas*, pasak M. Bello, tai nebaigtinė galimybė darbdaviui paaiškinti priežastį, kodėl jo veiksmai neturėtų būti laikomi neteisėtais, t.y. darbdavys turi pagrįsti savo elgesį teisėtu tikslu bei parodyti ryšį tarp tikslo ir priemonių, kurių buvo imtasi. Pavyzdžiui, diskriminacija dėl lyties yra *pateisinama*, kai tam tikrose profesijose lyties reikalavimas gali būti lemiantis veiksnys dėl profesinės veiklos pobūdžio ar aplinkos (pvz., moteriškos lyties reikalavimas socialinio darbuotojo pareigybei Moterų, patyrusių smurtą šeimoje, krizių centre). Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalis nurodo, jog valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.³³

Tuo tarpu *išimtyys* – tai specifinės aplinkybės, įtvirtintos įstatyme, kurios paaiškina, kad veiksmai, kurie įprastai būtų neteisėta tiesioginė diskriminacija, nėra tokiais laikomi. Išimtyys galimos tik įstatyme numatytais atvejais ir paprastai identifikuoja specifinius tikslus, kurie yra leidžiami. Išimtyys, kurioms esant galima pateisinti tiesioginę diskriminaciją, yra baigtinės ir gali būti taikomos labai retai. Lietuva priskirta prie valstybių, draudžiančių pateisinti tiesioginę diskriminaciją, išskyrus įstatyme įtvirtintas siauras išimtis (LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalis, LR Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalis).

³⁰ ETT sprendimas Hochstrass byloje, Nr. 147/79

³¹ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius. Mokslo ir enciklopedijų leidykla. 1993 m.

³² Scheik, D.; Waddington, L.; Bell, M. et al., supra note 22, p. 270-271/ Iš: Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, D. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7) . P. 344.

³³ Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. [2000] OL L 303.

Išlygos suprantamos kaip specifinėse užimtumo srityse taikomos išimčių formos.

Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys (Rasių lygybės direktyva) arba tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys (Užimtumo pagrindų direktyva) gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis.³⁴

Netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas taip pat yra pateiktas ir LR Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje. Netiesioginės diskriminacijos pavyzdys būtų kaip valstybinės kalbos egzamino laikymas, siekiant įsidarbinti, kuomet valstybinės kalbos mokėjimas nėra susijęs su siūlomo darbo funkcijų įgyvendinimu.

Netiesioginė diskriminacija, skirtingai nei tiesioginės diskriminacijos atveju, suponuoja tai, kad ji taikoma tik tada, kai asmuo patiria diskriminaciją dėl savo paties realaus ar menamo priklausymo tam tikrai pažeidžiamai grupei. Iš pateikiamos netiesioginės diskriminacijos apibrėžties išplaukia, kad asmenys diskriminacijos atveju neprivalo įrodyti faktinės diskriminacijos, užtenka, kad diskriminacija potencialiai galima.³⁵ Tai labai svarbi nuostata, gerokai besiskirianti nuo diskriminacijos lyties pagrindu, nes tokiu atveju ETT neprivalo reikalauti statistinių įrodymų, kuriais grindžiama, kad tam tikri veiksmai yra nepalankūs tam tikrai asmenų grupei. Ši nuostata, išsirutuliojusi iš ETT praktikos bylose dėl laisvo darbuotojų judėjimo³⁶, sąmoningai įtraukta į abiejų Direktyvų tekstus – jų preambulėse nurodoma, kad netiesioginė diskriminacija gali būti įrodinėjama bet kokiomis priemonėmis „įskaitant statistinius įrodymus“.³⁷ Pagrindinės to priežastys yra tai, kad:

1. visais kitais, nei lytis, pagrindais statistinių duomenų paprasčiausiai gali nebūti, nes valstybės narės jų nekaupia dėl savo vidaus teisės nuostatų (pvz., Prancūzijoje ir daugumoje kitų valstybių narių draudžiama rinkti duomenis apie asmens etninę kilmę),
2. tokius duomenis būtų paprasčiausiai per sudėtinga surinkti ir apskaičiuoti,

³⁴ Andriukaitis, G.; Žiobienė, E.; Schindiauer, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 29.

³⁵ Jones T., *The Race Directive Redefining Protection from Discrimination in EU Law*, EHRLR 2003, 5, p. 517./ Iš: Andriukaitis, G.; Žiobienė, E.; Schindiauer, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 30.

³⁶ Case C-237/94, O'Flynn v Adjudication Officer [1996] ECR 2417/ Iš: Andriukaitis, G.; Žiobienė, E.; Schindiauer, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 30.

³⁷ Direktyvų 2000/43/EB ir 2000/78/EB Preambulių 15 k. d.

3. priklausymas tam tikrai mažumos grupei kartais gali būti sąmoningai slepiamas ir neatskleidžiamas renkant statistinius duomenis, bijant diskriminacijos (pvz., seksualinių mažumų atveju).³⁸

Taigi, abi Direktyvos draudžia tiesioginę diskriminaciją visais atvejais, išskyrus specialias išimtis, o netiesioginę diskriminaciją galima pateisinti tik tada, kai taikomas „sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis“.

2. 3. DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI

Europos Sąjungos teisė įpareigoja visas valstybes nares savo nacionalinėje teisėje numatyti draudžiamus diskriminacijos pagrindus. Mūsų valstybėje priimti antidiskriminaciniai įstatymai atspindi Europos Sąjungos direktyvose numatytus reikalavimus. Juose yra nustatytos diskriminacijos formos, tiksliai ir konkrečiai įvardijami neteisėti ir draudžiami diskriminacijos pagrindai.

2009 m. gruodžio 1 dienai įsigaliojus Lisabonos sutarčiai „Europos Bendrijos steigimo sutarties“ pavadinimas buvo pakeistas į „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo“³⁹ (Lisabonos sutarties 2 straipsnio 1 punktas), kurios 19 straipsnyje⁴⁰ įvardinti šie *diskriminacijos pagrindai*:

1. diskriminacija dėl lyties,
2. diskriminacija dėl rasinės arba etninės kilmės,
3. diskriminacija dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

Kaip matyti, čia yra pateikiamas baigtinis diskriminacijos pagrindų sąrašas.

Diskriminacija dėl lyties arba nevienodas moterų ir vyrų traktavimas yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos rūšių greta diskriminacijos amžiaus pagrindu. Pagrindiniai diskriminacijos draudimo politikos instrumentai Europos Sąjungoje yra *direktyva 2006/54/EB* dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir

³⁸ Scheik D., A New Framework of Equal Treatment of Persons in EC Law? European Law Journal, Vol. 8, No. 2, June 2002, p 310./ Iš: Andriukaitis, G.; Žiobienė, E.; Schindiauer, D. *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. Vilnius. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007, p. 30.

³⁹ Sutarties dėl Europos sąjungos veikimo suvestinė redakcija. ES oficialus leidinys C 115/47.

⁴⁰ Nepažeisdama kitų šios Sutarties nuostatų ir neviršydamas Bendrijai jos suteiktų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų siekiant kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, t.y. šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje⁴¹. Kovai su diskriminacija dėl lyties Lietuvoje jau dvylika metų galioja LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas⁴², kuriuo yra perkeltos direktyvos 2006/54/EB nuostatos. Pagal jo nuostatas, lygias moterų ir vyrų teises privalo įgyvendinti darbdaviai priimant į darbą, sudarant darbo sąlygas, nustatant darbo užmokestį ir kt. Todėl skelbimuose priimti į darbą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus atvejus, kai tam tikrą darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo.

Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, t.y. šios direktyvos tikslas – sukurti kovos su diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės sistemą siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.⁴³ Konstitucijoje II skirsnio „Žmogus ir valstybė“ III, IV, XIII skirsniuose ir Preambulėje įtvirtintos Lietuvos tautinių mažumų teisės. 119 straipsnis suteikia teisę nuolatiniais administracinio vieneto gyventojams nepiliečiams dalyvauti savivaldybių tarybų rinkimuose, įgyvendinant ir pasyviają, ir aktyviają rinkimų teisę. LR Lygių galimybių įstatyme skelbiama, kad vienas jo tikslų – tinkamai įgyvendinti Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvas.

Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, kurios tikslas — nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.⁴⁴

Lietuvoje bandoma apibrėžti baigtinį draudžiamos diskriminacijos pagrindų sąrašą. Šiuo požiūriu LR Lygių galimybių įstatymas ne kartą buvo tobulinamas, išplečiant, po intensyvių diskusijų LR Seime ir už jo ribų, draudžiamos diskriminacijos pagrindų sąrašą, tačiau vis vien paliekant nuošalyje daugybę pagrindų, dėl kurių žmonės yra ar gali būti diskriminuojami.

Pagal LR Lygių galimybių įstatymą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nagrinėja gyventojų skundus dėl diskriminacijos tam tikrose srityse (darbo santykių, švietimo, paslaugų teikimo) šiais *pagrindais*: lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės,

⁴¹Tarybos 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) [2006] OL L 204, 1 str.

⁴²Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

⁴³Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. [2000] OL L 180. 1 str.

⁴⁴Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. [2000] OL L 303. 1 str.

socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Įstatymas taip pat nustato baigtinį sąrašą išimčių, kai skirtingas asmenų traktavimas nurodytais pagrindais nėra diskriminacinis. Toks teisinis reguliavimas reiškia, kad asmens, kurio orumas yra pažemintas dėl, pavyzdžiui, jo išvaizdos, sveikatos būklės ar atskirų fizinių bruožų, tokių kaip ūgis arba svoris, skundas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje nebus nagrinėjamas.

Atkreiptinas dėmesys, kad iš Konstitucijos į LR Lygių galimybių įstatymą, periodiškai jį papildant, iki 2008 m. buvo perkelti beveik visi diskriminacijos pagrindai, išskyrus diskriminaciją dėl socialinės padėties. 2008 m. buvo patobulintas LR Lygių galimybių įstatymas, išplėtęs diskriminacijos pagrindų sąrašą naujais pagrindais dėl kilmės, kalbos, socialinės padėties.⁴⁵

Būtent, kas tai yra socialinė padėtis, kaip viena iš draudžiamų diskriminacijos pagrindų, ir kaip ji įgyvendinama Lietuvos teisės aktuose, bus aptariama sekančiame skyriuje.

3. SOCIALINĖS PADĖTIES SAMPRATA IR JOS ĮGYVENDINIMAS

Socialinė padėtis kaip draudžiamas diskriminavimo pagrindas nėra įtvirtintas Europos tarybos nediskriminavimo direktyvose. LR Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje *socialinė padėtis* apibrėžiama kaip fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai. Pažymėtina, kad taip apibrėžta socialinė padėtis apima labai daug veiksnių, tačiau įstatymine prasme suprantama kur kas siauriau nei plačiau, visuomenėje suvokiama prasme. Pasak Lygių galimybių kontrolierių, su diskriminacija socialiniu pagrindu susiduria ne tik bedarbiai ar elgetos, bet dėl jos esą kenčia vieniši žmonės, nėščios moterys, našlaičiai, nepilnos ar jaunos šeimos, neprestižinių rajonų gyventojai. Tačiau pastebėtina, kad tokie svarbūs požymiai, pavyzdžiui, gyvenamoji vieta, šeiminė ar

⁴⁵ 2008 m. birželio 17 d. LR Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. X-1602. Valstybės žinios, 2003-12-05, Nr. 114-5115, 2008-07-05 Šio įstatymo nauja redakcija - įstatymas Nr. X-1602, priimtas 2008-06-17, įsigaliojęs 2008-07-05.

santuokinė padėtis, priklausymas tam tikrai profesijai, įstatymo prasme nėra priskirti socialinės padėties sampratai.⁴⁶

Prieš pateikiant Lietuvos Respublikos Seimui papildyti LR Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnį, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kreipėsi į Kauno Technikos Universiteto sociologijos katedros vedėją prof. habil. dr. G. Merkį dėl žmogaus „socialinės padėties“ sampratos išaiškinimo. Pateiktame atsakyme, pasak profesoriaus, asmens *socialinė padėtis* tai – visuma indikatorių (savybių, būsenų, požymių, situacijų) apibūdinanti žmogų kaip visuomeninę būtybę. Šių indikatorių dėka asmuo skiriasi nuo kitų žmonių, jis yra priskiriamas kuriai nors vienai socialinei grupei ir nepriskiriamas kitai grupei (ar grupėms). Svarbiausiais indikatoriais, iš kurių sprendžiama apie žmogaus socialinę padėtį, yra jo socioekonominis statusas, turima nuosavybė, pajamos, turiniai paskoliniai įsipareigojimai, profesija, išsimokslinimas ir kultūrinis kapitalas, etninė, rasinė ir religinė priklausomybė, teisinis statusas (pilietis ar nepilietis, veiksnus ar neveiksnus, turi ar neturi teistumą ir etc.), socialinis tinklas, socialinis aktyvumas ir socialinis dalyvavimas, gyvenamoji vietovė (miestas ar kaimas), būsto sąlygos, šeimyninė padėtis, amžius, sveikatos būklė, negalė, lytis, lytinė orientacija ir pan. Sudaryti kokį nors baigtinį socialinės padėties indikatorių sąrašą yra keblu, neperspektyvu, kadangi tam tikrame kontekste bet kuri individo būseną ar savybę gali įgyti socialinę prasmę ir didinti (arba riboti) asmens socialinę gerovę, atverti arba užkirsti socialines galimybes, sudaryti prielaidas diskriminacijai bei žmogaus teisių pažeidimui.⁴⁷

Pažymėtina, kad netgi pati turtingiausia, demokratiškiausia ir socialiai teisingiausia visuomenė niekada socialinės nelygybės neįveiks visiškai, niekada negalės be išlygų garantuoti pakankamai aukštos socialinės padėties visiems savo visuomenės nariams. Visgi toks siekinys ir tokia vizija atlieka svarbią socialinio politinio idealo funkciją ir tampa esminiu teisingos visuomenės doroviniu imperatyvu. Labai svarbią reikšmę įgyja pats lygių galimybių principas. Jei jau neįmanoma garantuoti visų žmonių lygybės jų veiklos ir pasiekimų rezultatuose, tai lygios galimybės iš principo turi būti realiai įtvirtintos bent jau visuomeninio žaidimo taisyklėse.⁴⁸

Savo ruožtu lygių galimybių užtikrinimas glaudžiai susijęs su žmogaus teisėmis. Esminis yra visų lygybės prieš įstatymą principas, nepriklausomai nuo socialinės padėties. Asmenims, kurių socialinė padėtis neleidžia savo lėšomis samdytis advokato ir apginti savo teises, demokratiška valstybė, iškilus būtinybei, teikia nemokamą teisinę

⁴⁶ LGKT ataskaita 2009 m. [žiūrėta: 2011 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>.

⁴⁷ Atsakymas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai dėl žmogaus „socialinės padėties“ sampratos socialinių mokslų kontekste ir dėl tikslingumo papildyti lygių galimybių įstatymą, 2008 m. birželio 2 d.

⁴⁸ *Ibid*

pagalbą. Tai daroma tam, kad nebūtų pažeistas lygių galimybių principas, kad žmogus, nepriklausomai nuo turinės (socialinės) padėties galėtų ginti savo teises. Lygių galimybių principas, nediskriminacinės praktikos demokratinėse visuomenėse yra diegiamos visose visuomeninio gyvenimo srityse – darbo rinkoje, švietime, sveikatos apsaugos sistemoje, viešojoje politikoje, vartojimo sferoje ir kt.⁴⁹

Socialinės padėtys yra skirstomos į tris grupes.

1. *Gautoji padėtis*, kurią sąlygoja lytis, rasė, amžius, gimimo vieta, tėvai ir kuri nepriklauso nuo asmens pastangų. Tradicinėse visuomenėse svarbesnės buvo gautosios padėtys, kurioms priklausė ir profesinė veikla. Kitaip tariant, žmogus gimdavo valstiečio, amatininko ar bajoro šeimoje ir labai retai šią padėtį pakeisdavo, kadangi darbo pobūdis buvo paveldimas ir perduodamas vaikams.

2. *Igytoji padėtis* yra tokia, kurią asmuo sąmoningai renkasi ir deda pastangas jai pasiekti. Šiuolaikinėje visuomenėje gautų padėčių vaidmuo nesumenkėjo (nors žmonės jau gali pasikeisti ir lyti), tačiau išaugo igytų padėčių svarba. Socialinio mobilumo dėka atsivėrė galimybės įgyti įvairiausias padėtis, ypač profesines. Jei tradicinėje visuomenėje profesija buvo labiau paveldima nei įgyjama, tai šiuolaikinėje visuomenėje – priešingai. Sparčiai gausėja profesijų, kurių vis labiau siekia ir moterys, nors ilgą laiką šios profesijos buvo laikomos grynai vyriškomis (pvz., gaisrininkų, kariūnų ir kt.).

3. *Pagrindinė padėtis*. Visuomenėje žmogus užima keletą padėčių, tačiau viena jų būna pagrindinė, apibrėžianti jį socialiai. Dažniausiai tai profesija. Antai studentė yra dukra, ji gali būti ir žmona, tačiau pagrindinė jos socialinė padėtis yra studentė. Jei moteris apriboja savo veiklą šeima, tai jos pagrindinė padėtis yra žmona-motina.⁵⁰

Taigi, socialinė padėtis geriausiai suprantama, kaip asmens turimas turtas, pajamos, išsilavinimas ir jo padėtis visuomenėje (prestižas).

Turtas ir pajamos. Turtas yra tai, ką žmogus turi, o pajamos – tai, ką jie gauna. Antai, žmogus gali turėti turto (didelius namus), bet gauti mažas pajamas iš jo. Gali gauti dideles pajamas, tačiau visas jas išleisti pragyvenimui ir turėti mažai turto.

Prestižas. Tai yra užimamos socialinės padėties pripažinimas ir pagarba. Ši dimensija nebūtinai sutampa su pirmąja: didesnes pajamas teikianti socialinė padėtis gali būti mažiau prestižinė (pvz., universiteto rektorius ir narkotikų platintojas, kuris turi žymiai didesnes pajamas už garbų mokslininką).

⁴⁹ *Ibid*

⁵⁰ Prunskus, V.; Sociologija: teorija ir praktika. Vilnius. Lietuvos Mokslų Akademijos leidykla. 2003. P. 61.

Išsilavinimas yra formalizuotas, sistemingas procesas, kurio metu vieni visuomenės nariai perduoda kitiems žinias, vertybes, įgūdžius, o kiti įgyja atitinkamą išsilavinimą ir taip tampa pajėgūs atlikti tam tikras socialines užduotis.⁵¹

Socialinė padėtis kaip draudžiantis diskriminacijos pagrindas yra įtvirtinta daugelyje Lietuvos teisės aktų, kurių privalu laikytis.

Kiekvienas žmogus, t.y. potencialus darbuotojas, net ir nedirbdamas konkrečioje organizacijoje, jau turi tam tikras įstatymo nustatytas įdarbinimo garantijas. LR Darbo kodekso 96 straipsnyje nurodyta, kad draudžiama atsisakyti priimti į darbą darbuotojus dėl jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir *socialinės padėties*, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

LR Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje numatyta, kad įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens <...> *socialinę padėtį*, <...> privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus įsidarbinimo sąlygoms, išskyrus numatytas išimtis. To paties įstatymo 11 straipsnis nustato, kad darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis dėl asmens <...> *socialinės padėties*, <...> taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įsidarbinimo, priėmimo į valstybės tarnybą sąlygas.

LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 straipsnis numato, kad įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys privalo priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir priėmimo sąlygas, išskyrus tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo.

Žymiai griežtesnė yra baudžiamoji atsakomybė už žmogaus diskriminavimą dėl įvairių požymių. Lietuvos Respublikos baudžiamojų kodekso (toliau – LR Baudžiamasis kodeksas) 169 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, *socialinės padėties*, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves.⁵²

LR Baudžiamojų kodekso 170 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už kurstymą diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl lyties, seksualinės

⁵¹ Prunskus, V.; Sociologija: teorija ir praktika. Vilnius. Lietuvos Mokslų Akademijos leidykla.2003. P. 111.

⁵² Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, *socialinės padėties*, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Už kurstydamą diskriminuoti atsako ne tik fizinis, bet ir juridinis asmuo.

Kaip jau buvo minėta, iki LR Lygių galimybių įstatymo pakeitimo⁵³, šis įstatymas draudė piliečių diskriminaciją tik dėl jų tautybės, rasės, amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, o nebuvo įvardinta diskriminacija dėl socialinės padėties. 2008 m. buvo patobulintas Lygių galimybių įstatymas, išplėtęs diskriminacijos pagrindų sąrašą naujais pagrindais dėl kilmės, kalbos, socialinės padėties. Priėmus LR Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymą, pasak Lygių galimybių kontrolierės Aušrinės Burneikienės, tai leis imtis tyrimo, kai diskriminuojami mažas pajamas gaunantys žmonės, o medicinos įstaigose neaparnaujami narkomanai, alkoholikai, benamiai ar prostitucija besiverčiančios moterys.

Todėl svarbu pažymėti teigiamą Lietuvos valstybės nuostatą uždrausti bet koki žmogaus teisių suvaržymą darbo, užimtumo, švietimo srityje, įgyjant prekes ir paslaugas ir kitose srityse dėl turimos nuosavybės, įgyto išsimokslinimo ir kitų veiksnių.

Tačiau, kaip pažymėjo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos viešųjų ryšių skyriaus atstovas V. Dambra, tai nėra dar galutinis pagrindų sąrašas, pateiktas įstatyme. Dauguma piliečių pradėjo kreiptis į tarnybą su skundais, kad jie yra diskriminuojami būtent dėl išvaizdos. Netgi skelbimuose priimant į darbą reikalaujama, kad prie darbo paieškos anketos būtų pridėta fotografija. Todėl nesant tokiam pagrindui, tarnyba negali pradėti atlikti skundų tyrimo.

Kaip minėta, socialinė padėtis kaip draudžiamas diskriminavimo pagrindas nėra įtvirtintas Europos tarybos nediskriminavimo direktyvose. Tačiau būtina pažymėti tai, kad Konstitucijoje vartojama sąvoka „socialinė padėtis“ apima Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnyje vartojamas sąvokas „socialinė kilmė“ ir „nuosavybė“.⁵⁴ Šios Konvencijos 12 protokolo 1 straipsnyje⁵⁵ nurodyta, kad naudojimasis bet kuria įstatyme įtvirtinta teise yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politiniu ar kitokiu pažiūru, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokios padėties.

⁵³ 2008 m. birželio 17 d. LR Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. X-1602. Valstybės žinios, 2003-12-05, Nr. 114-5115, 2008-07-05 Šio įstatymo nauja redakcija - įstatymas Nr. X-1602, priimtas 2008-06-17, įsigaliojęs 2008-07-05.

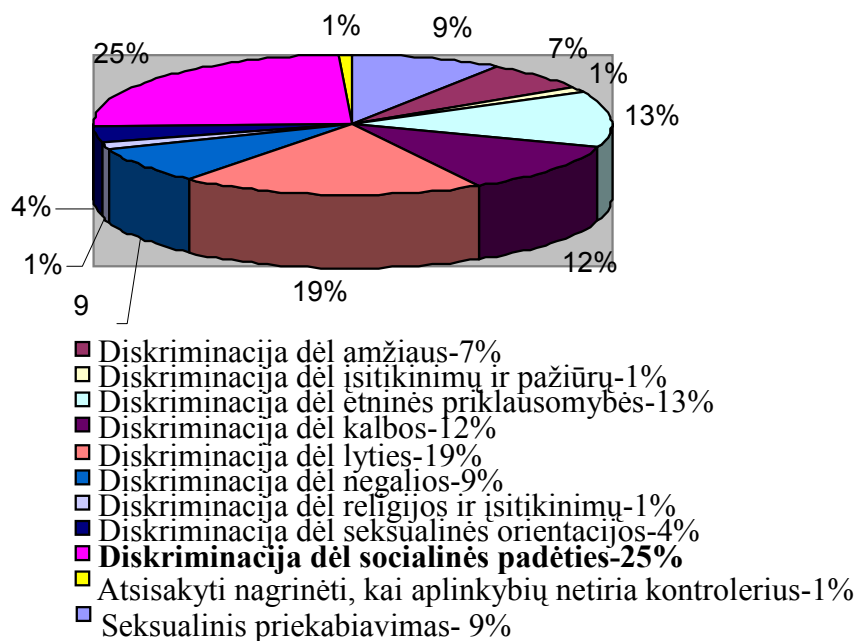
⁵⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjo protokolo 2 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.

⁵⁵ Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Protokolas Nr.12, Roma, 2000 m. lapkričio 4 d., įsigaliojo 2005 m. balandžio 1 d.

Socialinė kilmė, nuosavybė, gimimo ir kitoks statusas suprantamas kaip asmens turtinė padėtis, šeimos sudėtis ir finansinė situacija, genelginiai ypatumai, teistumas, vardas, pavardė.⁵⁶ Nepriklausomai nuo to, ar asmuo gimė santuokoje ar ne, jis turi vienodas teises į mokslą, sveikatos apsaugą, socialinę paramą, darbą.

Nagrinėjamos temos atveju svarbus yra darbuotojų teisių suvaržymas ar kitoks jų diskriminavimas darbe dėl socialinės padėties.

Draudimas diskriminuoti žmones dėl socialinės padėties įsigaliojo tik nuo 2008 m. antrojo pusmečio. Tačiau, kaip pažymėta Lygių galimybių kontrolės tarnybos ataskaitoje, vien per 2008 metų antrąjį pusmetį buvo gauta daugiausia skundų dėl diskriminavimo šiuo pagrindu (šie skundai sudarė didžiausią dalį (25 proc.) visų kitų skundų dėl kitų diskriminavimo pagrindų).⁵⁷ Taigi, 2008 metais skundai dėl diskriminavimo socialinės padėties pagrindu atsidūrė pirmaujančioje vietoje. (1 pav.).



1 pav. Skundų bei kontrolieriaus iniciatyva atliktų tyrimų tematika už 2008 m.

Aptariant 2010 metus, reikėtų pažymėti, kad skundai dėl diskriminavimo socialinės padėties pagrindu, kaip ir 2009 m., užima antrąją vietą po skundų dėl diskriminavimo lyties pagrindu. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba 2010 m. gavo 30

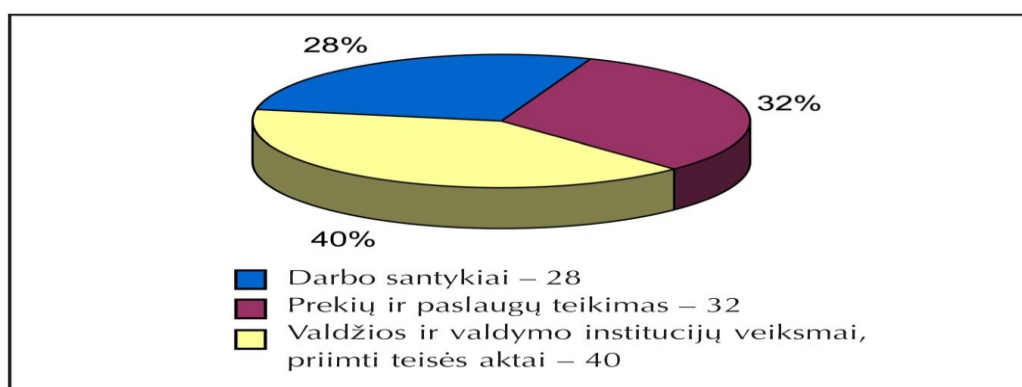
⁵⁶ Lygios galimybės: tolerancijos link. Vilnius: Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2002. p. 22.

⁵⁷ LGKT ataskaita 2009 m. [žiūrėta: 2011 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>.

skundų dėl diskriminavimo socialinės padėties pagrindu, t.y. šiek tiek daugiau nei 2009 m.⁵⁸

Ekonominio sunkmečio laikotarpiu vyriausybės ir savivaldos institucijos buvo priverstos priimti daug teisės aktų, kurie pablogino tam tikrų socialinių grupių padėtį (pensininkų, neįgaliųjų ir kt.), todėl žmonės išvelgė socialinę nelygybę ir kreipėsi pagalbos į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Tačiau žmonės socialinės padėties sąvoką supranta kur kas plačiau nei ji yra apibrėžta Lygių galimybių įstatyme. Todėl skunduose išvelgiamas teisių apribojimas dėl profesijos, užimamų pareigų, gyvenamosios vietos, santuokinės padėties, turimų vaikų skaičiaus ir kitų aspektų. Skundų dėl diskriminavimo socialinės padėties pagrindu tyrimas yra gana sudėtingas ta prasme, kad dažniausiai diskriminuojančios nuostatos būna įtvirtintos teisės aktuose. Todėl tais atvejais, kai yra nustatomas žmogaus teisių apribojimas ar nepagrįstas teisių išplėtimas žmonių grupei dėl socialinės padėties, būtina keisti arba papildyti teisės aktą, kad diskriminuojančios nuostatos būtų panaikintos. Pastebėtina, kad diskriminacija socialinės padėties pagrindu daugiau ar mažiau yra susijusi su žmogaus teisių į tam tikras materialinio pobūdžio lengvatas, gerovės apribojimu arba panaikinimu. Todėl lygybės socialinės padėties pagrindu įtvirtinimas kai kuriais atvejais turėtų įtakos valstybės, savivaldybių ar kitų institucijų biudžeto deficitui. Taigi socialinės lygybės užtikrinimas išlieka problemine sritimi, ypač ekonominio nuosmukio sąlygomis. Pagal Lygių kontrolierių tarnybai pateiktus skundus, galima daryti išvadą, kad darbo santykiuose diskriminacija dėl socialinės padėties sudaro 28 % nuo visų pateiktų skundų ir atliktų tyrimų. (2 pav.)⁵⁹



2 pav. Skundų bei kontrolieriaus iniciatyva atliktų tyrimų dėl diskriminacijos socialinės padėties pagrindu galimų pažeidimų sritys (proc.)

⁵⁸ LGKT ataskaita 2010 m. [žiūrėta: 2011 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>.

⁵⁹ LGKT ataskaita 2009 m. [žiūrėta: 2011 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>..

Diskriminavimą dėl socialinės padėties darbo santykiuose itin svarbu atskleisti todėl, kad:

1. Su diskriminacija dėl socialinės padėties gali susidurti kiekvienas darbingo amžiaus žmogus, nepriklausomai nuo jo amžiaus ar lyties, t.y. dėl diskriminavimo dėl socialinės padėties požymių gali nukentėti įvairaus amžiaus bei lyties žmonės bet kuriame darbinio gyvenimo etape (įsidarbinant, kopiant karjeros laiptais ar atleidžiant iš darbo).

2. Diskriminacija dėl socialinės padėties gali sumažinti tam tikrų kategorijų žmonių (jaunų ir pagyvenusių žmonių,) užimtumo galimybes – tiek jaunas, tiek pagyvenęs, bet neturintis reikiamos kvalifikacijos ar patirties žmogus sunkiau suras darbą, nei tas, kuris turi puikų išsilavinimą ir patirtį darbe.

3. Diskriminacija dėl socialinės padėties gali riboti darbuotojų profesinių gebėjimų, darbo potencialo ir patirties visapusišką atsiskleidimą ir įvertinimą - verslo ir administracinių sprendimų priėmimas vadovaujantis darbuotojų socialinės padėties kriterijumi (išsilavinimu, pajamomis) neigiamai veikia darbuotojus ir galiausiai įmonės, įstaigos pasiekimus, t.y. darbuotojai patiria neigiamus jausmus, praranda pasitikėjimą savimi, mažėja jų darbo našumas ir darbo motyvacija, kas savo ruožtu gali paskatinti juos atsisakyti pareigų, išeiti iš darbo arba užsiimti skundų ir ieškinių rašymu.

4. Diskriminavimas dėl socialinės padėties gali pasireikšti kaip objektyviais įrodymais nepagrįstas nuolankumas tik tam tikriems žmonėms (pvz., tik turintiems aukštąjį bakalauro ar magistro išsilavinimą, ar daugiau turintiems pajamų (turtų) darbuotojams), t.y. ypatingų sąlygų sukūrimas tiems darbuotojams (jų iškėlimas kitų atžvilgiu) sukuria darbo kolektyve nepalankų sociopsichologinį klimatą su iš to kylančiomis pasekmėmis darbuotojams, įmonei, įstaigai ir galiausiai visai visuomenei.

LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo bei LR Lygių galimybių įstatymo priėmimas savaime nepanaikino diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, negalios, socialinės padėties ar kitų diskriminacijos rūšių apraiškų mūsų valstybėje, tačiau tai buvo impulsas teigiamų pokyčių atsiradimui ir vystimuisi mūsų valstybėje. Visgi, diskriminacijos dėl socialinės padėties darbe atvejų yra daug.

4. DRAUDIMAS DISKRIMINUOTI SUDARANT, VYKDANT IR NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ

Pagrindinis darbo santykius reguliuojantis įstatymas Lietuvoje yra LR Darbo kodeksas, kuris reguliuoja individualiuosius ir kolektyvinius darbo santykius. Antrajame Kodekso straipsnyje yra įtvirtinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai, kuriems negali prieštarauti ne tik paties Kodekso straipsniai, bet ir kiti minėtus santykius reglamentuojantys įstatymai ar poįstatyminiai teisės aktai. Vienas iš šio straipsnio punktų įtvirtina darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, išitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. LR Darbo kodekso 13 straipsnis skelbia, kad visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Specialios asmenų lygiateisiškumui skirtos normos yra numatytos darbo sutarties sudarymo atveju (96 straipsnis), darbo sutarties vykdymui, įskaitant apmokėjimą už darbą (186 straipsnis) ir darbo sutarties nutraukimui (129 straipsnis).

Toliau bus analizuojamas diskriminacijos draudimas darbo sutarties sudarymo atveju.

4.1. DARBO SUTARTIES SUDARYMAS

LR Darbo kodekso 93 straipsnis įvardija darbo sutartį, kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimą, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sullygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Sudarant darbo sutartis yra laikoma, kad šalys (darbdavys ir pretenduojantis įsidarbinti asmuo) yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti, su kuo ją sudaryti. Viena iš

teisės į darbą garantijų yra draudimas nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą, kurią reglamentuoja LR Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas. Nepagrįstas yra toks atsisakymas priimti į darbą, kai jis neturi nieko bendra su dalykinių darbuotojo savybių įvertinimu ar ypatingomis darbo sąlygomis. Pagal LR Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktą draudžiama atsisakyti priimti į darbą dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir *socialinės padėties*, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Taip pat draudžiama atsisakyti priimti į darbą, jeigu yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę (LR DK 96 str. 1 d. 2 p.) ir kitais įstatymų nustatytais atvejais (LR DK 96 str. 1 d. 3 p.).

Pagal LR Darbo kodekso 96 straipsnio 2 ir 3 dalis, neteisėtas atsisakymas priimti į darbą gali būti ginčijamas teisme ne vėliau kaip per vieną mėnesį. Vieno mėnesio terminas turėtų būti skaičiuojamas nuo tos dienos, kai asmuo sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensacijos.

Tačiau šią Kodekso normą reikėtų aiškinti plačiau, nes atsisakymu priimti į darbą turėtų būti laikomi bet kokie darbdavio veiksmai, kuriais buvo iškeltos su asmens <...> socialine padėtimi <...> ar kita asmens savybe susijusios sąlygos darbo vietai užimti ar dalyvauti konkurse ar atrankoje, ir dėl to asmuo į darbą nebuvo priimtas.⁶⁰

Taip pat negalima darbuotojo laikyti netinkamu tam darbui dėl to, kad jis neturi atitinkamo diplomo, pažymėjimo, jeigu norminiuose teisės aktuose įsakmiai nenurodyta, jog konkrečias pareigas (pavyzdžiui gydytojo, vairuotojo) gali eiti tik asmuo, baigęs tam tikrą mokyklą arba turintis pažymėjimą, suteikiantį teisę dirbti tam tikrus darbus. Neįmanoma įsivaizduoti, kaip asmuo, neturėdamas medicininio išsilavinimo, galėtų dirbti gydytojo darbą ir atlikti operacijas ar konsultuoti žmones. O darbuotojas, neturėdamas vairuotojo pažymėjimo ir nemokėdamas vairuoti automobilio, kaip galėtų dirbti autobuso vairuotoju.

LR Darbo kodekso 96 straipsnis reglamentuoja garantijas priimant į darbą, tačiau tuo turi būti siekiama sudaryti vienodas sąlygas dalyvauti darbuotojų atrankoje ar konkurse, o ne nulemti šios atrankos ar konkurso galutinį rezultatą, t.y. įdarbinti būtinai

⁶⁰ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius. Registrų centras, 2008, p. 142.

saugomos asmenų grupės asmenį (vyresnį, kitos rasės ar socialinės padėties ir pan.). Todėl ši norma turėtų būti taikoma tik tuo atveju, kai darbuotojas atitinka visus reikalavimus ir, objektyviai žiūrint, būtų įdarbintas, jei nebūtų kitos valstybės pilietis. Be to, formuluotė „draudžiama atsisakyti priimti į darbą <...> dėl *socialinės padėties* ar kitais <...> motyvais“ mini būtent priėmimą į darbą, kai visos iki priėmimo darbo vietai keliamos sąlygos sėkmingai įvykdytos: darbuotojas atitinka minimalius kvalifikacinius reikalavimus, o kiti pretendentai, objektyviai vertinant, yra blogesnės kvalifikacijos. Tad LR Darbo kodekso 96 straipsnis taikytinas tada, kai diskriminuojamieji veiksmai turėjo tiesioginį priežastinį ryšį su atsisakymu priimti į darbą, t.y. jei faktinės aplinkybės leidžia spręsti, kad nesant diskriminacinių veikslių asmuo į šį darbą būtų buvęs priimtas.⁶¹

Pagal LR Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 punktą darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, *socialinę padėtį*, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo priimdamas į darbą, valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje numatytus atvejus.

LR Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“⁶² konstatavo, kad valstybės tarnyba yra valstybės tarnautojų profesinė veikla, susijusi su viešojo intereso garantavimu. Tai, kad valstybės tarnybos paskirtis – garantuoti viešąjį interesą valstybės ir savivaldybių institucijoms vykdant viešąjį administravimą ir teikiant viešąsias paslaugas, o ne privačius šia veikla užsiimančių darbuotojų interesus, lemia valstybės tarnautojų, kaip korpuso, ypatingą formavimo tvarką, jų teisinio statuso specifiką, taip pat jų ypatingą atsakomybę visuomenei už jiems pavestų funkcijų vykdymą.

Konstitucinė valstybės tarnybos paskirtis, ypatingi uždaviniai, keliami valstybės tarnybai, lemia tai, kad piliečiui, stojančiam į valstybės tarnybą, gali ir turi būti keliami tam tikri bendrieji reikalavimai - stojimo į valstybės tarnybą bendrosios sąlygos, kurių neatitinkantis asmuo negalės tapti valstybės tarnautoju. Minėti reikalavimai turi būti aiškūs ir bendri visiems siekiantiems atitinkamų pareigų valstybės tarnyboje, stojančiajam į valstybės tarnybą jie turi būti žinomi iš anksto ir turi būti nustatyti įstatymu.

⁶¹ *Ibid*

⁶² LRKT 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, Valstybės žinios, 2004-12-18, Nr. 181-6708, 2004.12.29, Nr.: 186.

Minėtame 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime konstatuota, kad valstybės tarnybai, kaip sistemai, keliami profesionalumo, kvalifikuotumo reikalavimai suponuoja ir atitinkamus reikalavimus asmenims, stojantiems į valstybės tarnybą. <...> Todėl teisės aktais gali būti nustatyti specialūs reikalavimai asmenims, siekiantiems tam tikrų pareigų valstybės tarnyboje ar konkrečioje valstybės ar savivaldybės įstaigoje – specialiosios sąlygos siekiantiems tam tikrų pareigų valstybės tarnyboje. LR Konstitucinis Teismas konstatavo, kad <...> iš tokių reikalavimų – stojimo į valstybės tarnybą specialiųjų sąlygų paminėtini profesinės kompetencijos, patirties, kalbų mokėjimo ir specialių žinių ar įgūdžių ir pan. reikalavimai, taip pat reikalavimai, susiję su stojančiojo reputacija, asmeninėmis savybėmis ir kt. Priimant į tam tikras pareigas gali būti nustatomos labai įvairios specialiosios sąlygos, pavyzdžiui, susijusios su asmens sveikata, fizinėmis galimybėmis, ryšiais su kitais asmenimis, o visi nustatyti specialieji stojimo į valstybės tarnybą reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami. Priešingu atveju bus pažeista piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą, ir žmogaus konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą.

Kaip matyti iš Konstitucinio Teismo išaiškinimo, priimant į tam tikras pareigas gali būti nustatomos specialiosios sąlygos, tačiau visi nustatyti specialieji stojimo į valstybės tarnybą reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami.

Jei pretenduojamai pareigybei yra keliami specialūs reikalavimai, tai asmuo, norintis užimti tas pareigas ir turi pateikti tai patvirtinančius dokumentus, kaip pavyzdžiui, mokėti užsienio kalbą tam tikru lygiu ar turėti tarptautinio bendradarbiavimo patirties. Ir tokiu atveju laikytina, jog toks reikalavimas yra pagrįstas ir nėra laikomas diskriminaciniu pretenduojamo asmens atžvilgiu. Kadangi tokie reikalavimai yra keliami visiems pretendentams ir yra taikomos lygiai tokios pačios sąlygos.

Taigi specialių sąlygų nustatymas dėl to, kad to reikalauja visuomenės interesai, yra *objektyviai pateisinamas pagrindas* diferencijuotam teisiniam reguliavimui, o toks reguliavimas nėra laikomas diskriminacija.

Prižiūredamas, kaip įgyvendinamos LR Konstitucijoje įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės bei visų asmenų nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, *socialinės padėties*, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu lygių galimybių kontrolierius tiria skundus.

Kaip pavyzdys dėl *nepriėmimo į darbą dėl socialinės padėties* buvo nagrinėjamas skundas dėl to, kad viename specializuotame interneto portale buvo pastebėtas teisinių paslaugų įmonės darbo skelbimas, kuriame tarp įvairių reikalavimų teisininkams,

norintiems įsidarbinti, buvo išdėstyti šie reikalavimai: aukštasis universitetinis teisinis išsilavinimas arba neakivaizdinės studijos 4-5 kurse Vilniaus universiteto Teisės fakultete. Lygių galimybių kontrolierė priėmė sprendimą savo iniciatyva atlikti tyrimą dėl šio darbo skelbimo, apribojančio kituose universitetuose studijuojančių asmenų galimybes įsidarbinti. Teisinių paslaugų įmonės direktorius nenurodė objektyvių aplinkybių, dėl kurių reikalavimas būti konkretaus universiteto studentu galėtų būti objektyviai pateisinamas. Buvo padaryta išvada, kad teisinių paslaugų įmonės darbo skelbime nurodytas reikalavimas kandidatui būti konkretaus universiteto studentu yra diskriminuojantis socialinės padėties pagrindu.⁶³

Šiuo atveju nebuvo sudaromos lygios sąlygos visiems pretenduojantiems į šias pareigas ir tuo atžvilgiu pasireiškė nelygios galimybės. Nurodydamas reikalavimą kandidatui būti konkretaus universiteto studentu, darbdavys nesilaikė LR Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnyje numatyto draudimo skelbimuose priimti į darbą teikti pirmenybę <...> *socialinės padėties* <...> pagrindu.

Taigi, priimant darbuotoją į darbą neturi būti jokių diskriminuojančių aplinkybių. Priešingu atveju, darbdaviui atsisakius priimti asmenį į darbą dėl objektyvių priežasčių, kyla žalos atlyginimo, įskaitant neturtinę žalą (LR Darbo kodekso 248 straipsnio 3 punktas, 250 straipsnis), ir galimai administracinės atsakomybės klausimas.⁶⁴

Tačiau esant sudėtingai ekonominei situacijai, didėjant konkurencijai, kai turima kvalifikacija tampa pagrindine išlikimo darbo rinkoje sąlyga, žmonėms iškyla profesinių įgūdžių atkūrimo ir įgijimo problema.

Todėl valstybės pareiga – sudaryti sąlygas visiškam, produktyviam asmenų, kurie neturi pajamų šaltinio, užtikrinančio galimybę gyventi, užimtumui skatinti. Užimtumo politika apibūdinama kaip valstybės ekonominių, organizacinių ir teisinių priemonių sistema, kuria siekiama užtikrinti visišką ir racionalų asmenų užimtumą, teisės į darbą įgyvendinimą padedant asmenims įsidarbinti ir suteikiant socialinę apsaugą nuo nedarbo.⁶⁵

Siekiant numatyti socialines garantijas asmenims, kurie ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių negali dirbti ir gauti atlyginimą, 1990 m. gruodžio 13 d. Lietuvoje buvo priimtas vienas iš pirmųjų darbo įstatymų – LR Gyventojų užimtumo

⁶³ LGKT ataskaita 2008 m. [žiūrėta: 2011 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimo kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, 41⁶ straipsnis.

⁶⁵ Nekrošius et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 148.

įstatymas.⁶⁶ Vėliau šis įstatymas, padarius jame keletą esminių pakeitimų, 1996 m. vasario 1 d. buvo pavadintas LR Bedarbių rėmimo įstatymu.⁶⁷

Asmenys, kuriems įstatymai suteikia tam tikras lengvatas, papildomas garantijas, vadinami labai įvairiai, pavyzdžiui, minėto LR Bedarbių rėmimo įstatymo 7 ir 8 straipsniuose bei LR DSI 2 straipsnyje buvo numatytos „garantijos labiausiai socialiai pažeidžiamiems piliečiams“ vėliau, pasikeitus LR Bedarbių rėmimo įstatymo nuostatoms⁶⁸ bei įsigaliojus Darbo kodekso 92 straipsniui, garantijos numatomos „papildomai remiamiems asmenims“.

Tokių asmenų teisinei apsaugai įtakos turi tai, kad šiems asmenims yra kur kas sunkiau išsilaikyti darbo rinkoje, t. y. sudėtinga įsidarbinti ir konkuruoti su pajėgesniais darbo rinkos dalyviais. Tai lemia daugelis požymių, t.y. jie nors yra darbingi, tačiau dėl nepakankamos kvalifikacijos ar žinių turėjimo bei darbo patirties nėra perspektyvūs, nei labiau išsilavinę asmenys. Todėl ir darbdaviai nėra suinteresuoti tokiais darbo rinkos dalyviais, kurie vengia naujovių, ypač technikos bei technologijos, o tai stabdo darbo procesą, atitinkamai, nedidėja darbo našumas.

Įsigaliojus minėtam LR Darbo kodekso 92 straipsniui, jame buvo nurodyta, kad valstybė suteikia papildomas garantijas asmenims, kuriems dėl savo psichofizinių savybių sunku prisitaikyti prie darbo rinkos sąlygų. Pavyzdžiui, asmenims, turintiems arba galintiems turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo, valstybė papildomai juos remia įsidarbinant. Tačiau dėl darbo rinkos pokyčių tendencijos, priėmus LR Užimtumo rėmimo įstatymą⁶⁹, kuris įsigaliojo nuo 2006 m. rugpjūčio 1 d., LR Darbo kodekso 92 straipsnio nuostatos buvo perkeltos į šį įstatymą.

Šiuo metu galiojančiame LR Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnyje nurodyti darbo rinkoje papildomai remiami asmenys.

Minėto straipsnio 5 dalyje įvardijami asmenys, kurie pirmą kartą pradeda darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją – darbo rinkos požiūriu tai neturintys darbo mokymo įstaigų absolventai, įgiję profesiją ar specialybę, taip pat baigusieji bedarbių profesinį mokymą pagal įgytą kvalifikaciją nepriklausomai nuo jų amžiaus, jei jie kreipiasi į darbo biržą per 6 mėnesius nuo specialybės ar profesijos įgijimo.

6 dalyje įvardijami ilgalaikiai bedarbiai, tai asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12

⁶⁶ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 1996. Nr. 18-457; Nr. 2-51.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos.⁷⁰ Tokie asmenys, kurie ilgą laiką būna niekur nedirbę, nors ir turi reikiamą išsilavinimą, tačiau ilgainiui praranda turimus profesinius gebėjimus ir darbinius įgūdžius, dėl to jiems sunkiau įsidarbinti.

Minėtų garantijų teikimas tam tikrai grupei asmenų, kurie patys objektyviai be valstybės pagalbos nėra pajėgūs garantuoti sau prigimtinių teisių, yra vadinama diferenciacija. Kita vertus, tokia diferenciacija, kaip išimtis iš bendrų taisyklių, jokiū būdu negali būti aiškinama kaip darbuotojų diskriminacija. Diskriminacija gali būti tuomet, jei, pavyzdžiui, remiami asmenys bus skirtingai traktuojami (pvz., teikiamos privilegijos arba ribojamos jų teisės) kitų tokių pat remiamų asmenų atžvilgiu.

4.2. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

Darbuotojai, jau turintys darbą ir užimantys tam tikras pozicijas, vis vien negali būti užtikrinti, jog atliekant darbą, gaunant apmokėjimą, nustatant darbo sąlygas arba siekiant gauti darbo paaukštinimą, nesusidurs su diskriminacija dėl *socialinės padėties*.

LR Darbo kodekse nėra normų, tiesiogiai skirtų lygiateisiškumui užtikrinti darbo sutarties vykdymo metu. Tačiau yra darbo užmokesčiui reguliuoti skirtų taisyklių.

LR Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta teisė į teisingą darbo užmokestį. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra įtvirtintas ir LR darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte.

Lietuva, kaip ir kitos ES valstybės narės, perkėlė vienodo darbo užmokesčio principą į savo nacionalinę teisę. Taigi, vienodas atlyginimas darbuotojams ir valstybės tarnautojams Lietuvoje už tokį patį ar lygiavertį darbą gali būti nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais. Tačiau kalbant konkrečiai tik apie vienodo atlyginimo nustatymą, LR Darbo kodeksas pasilieka prie siaurosios lygybės principo nustatant darbo užmokestį sampratos, imperatyviai nuroydamas tik lyties pagrindą, t.y. LR Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Todėl lieka neaišku, ar LR Darbo kodekse įtvirtintas principas reiškia, kad tik vyrai ir moterys turi teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą, ar šis principas gali būti taikomas ir kitais pagrindais, išvardintais LR Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte. Taigi, darbo apmokėjimo

⁷⁰ Nekrošius at al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 155.

sąlygų diferencijavimas atsižvelgiant į darbuotojo rasę, amžių <...> socialinę padėtį <...> ir pan. prieštarautų LR Darbo kodekso 186 straipsnio 3 daliai, įtvirtinančiai darbo užmokesčio nustatymo principus. Teismų praktikos dėl diskriminacijos neleistinu pagrindu pažeistas teises ginti remiantis šiomis normomis nėra.⁷¹

Todėl reikėtų suderinti LR Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalį su minėtu šio kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktu bei LR Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 5 dalies nuostatomis, įtraukiant į vienodo darbo užmokesčio principo definiciją ne tik lyties pagrindą, bet ir rasinius, etninius, seksualinės orientacijos, religinius <...> *socialinės padėties* <...> ir kitus su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusius pagrindus. Kol šios nuostatos nesuderintos, galima manyti, kad nors Europos Sąjungoje ir tarptautinėje teisėje vienodo užmokesčio už tą patį ar lygiavertį darbą principas paprastai siejamas tik su vyrų ir moterų lygiomis teisėmis ir galimybėmis, reikėtų aiškinti šį principą plačiau, t.y. įtraukiant ir kitus minėtus pagrindus. Taip pat reiktų atkreipti dėmesį, kad ne visada yra būtina aklaai sekti Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės nuostatomis, jeigu yra galimybė nacionalinėje teisėje darbuotojams taikyti palankesnes sąlygas. Kaip teigia T. Davulis, siekdami tinkamai įgyvendinti Europos Bendrijos teisės normas Lietuvoje, neturėtume ignoruoti ar visiškai nuvertinti nacionalinės darbo teisės galimybių.⁷² Juo labiau, kad Europos Bendrijos teisės normos dažnai yra dispozityvios ir leidžia valstybėms narėms savo nacionalinėje teisėje taikyti palankesnes sąlygas.

Kitas dalykas yra tai, kad teisė į vienodą darbo užmokestį atsiranda nepriklausomai nuo to, kokiame sektoriuje – viešame ar privačiame - asmuo dirba ar atlieka pareigas. Tai reiškia, kad vienodo darbo užmokesčio principo turi būti laikomasi tiek įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose, tiek sudarant individualias ir kolektyvines sutartis. Svarbu, kad darbuotojai, kurių darbo užmokestis lyginamas, dirbtų toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, o valstybės tarnautojai – toje pačioje tarnyboje. Tuo remiantis, darytina išvada, kad darbuotojams ar tarnautojams, dirbantiems skirtingiems darbdaviams, teisė į vienodą atlyginimą negali atsirasti, kadangi jų darbo negalima palyginti dėl įvairių objektyvių priežasčių (skirtingos padėties darbo rinkoje, įmonių pelno, konkurencingumo ir kt.). Lygybės principas reikalauja, kad panašios situacijos būtų vertinamos vienodai. Šiuo atveju darbas skirtingiems darbdaviams nelaikomas panašiomis situacijomis.

⁷¹ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius. Registrų centras, 2008, p. 145.

⁷² Davulis T.; Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. p. 115.

Todėl galima manyti, kad kiek geresnė situacija yra valstybiniame sektoriuje. Pareiginių algų tarifdavimo ir darbo apmokėjimo sistema valstybės pareigūnams nustatoma centralizuotai. Pavyzdžiui, valstybės tarnautojų mokėjimo už darbą tvarką nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.⁷³ Šio įstatymo 24 straipsnio 2 dalis nurodo, kad pareiginės algos dydis nustatomas remiantis pareiginės algos koeficientu, kurio dydis priklauso nuo pareigybės kategorijos. Tuo tarpu privačiose įmonėse darbuotojų atlyginimą lemia darbdavių ekonominiai interesai, jų tarpusavio konkurencija, todėl nenuostabu, kad ir lygiateisiškumo principas viešajame sektoriuje įgyvendinamas geriau.

Tačiau, jei darbdavys moka skirtingą atlyginimą už tą patį darbą, tai toks nevienodas atlyginimas gali būti pateisinamas tik objektyviais kriterijais, tokiais kaip teisėtas tikslas, teisėtos priemonės, gamybinis būtinumas.

Vadinasi, darbdavys turi įrodyti, kad sprendimas dėl skirtingo darbo užmokesčio buvo pagrįstas teisėtais, nediskriminaciniais motyvais, o jei tokių motyvų paneigti neįmanoma – nurodyti teisėtą verslo tikslą, kurio siekiant tam tikra praktika būtina saugiai ir efektyviai veiklai užtikrinti. Kitaip tariant, darbo užmokesčio diferenciacija nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad norint užtikrinti teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį darbą, reikia užkirsti kelią tiek tiesioginei, tiek netiesioginei diskriminacijai. Tam, kad atsirastų teisė į vienodą atlyginimą, darbuotojai turi būti panašiose situacijose, kas reiškia, kad:

1. darbuotojai turi dirbti toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kas apima ir darbą skirtinguose tos pačios įmonės padaliniuose;

2. darbuotojas, su kuriuo darbo užmokesčio pagrindu gali save lyginti kitas tos pačios įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas, turi būti „panašus“;

3. „panašiu“ laikomas toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, sudaręs to paties tipo darbo sutartį arba palaikantis tokius pačius darbo santykius bei atliekantis tokį patį darbą, kaip pavyzdžiui, vienos X įmonės viename skyriuje dirba 5 darbuotojai, kurie atlieka tokį patį darbą. 3 darbuotojai turi aukštąjį išsilavinimą, o likusieji 2 – aukštesnįjį. Tačiau nepriklausomai nuo jų turimo išsilavinimo, įmonės vadovas jiems privalės mokėti vienodą atlyginimą. Šiuo atveju negalima diskriminacija dėl skirtingo išsilavinimo turėjimo.

⁷³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

4.3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 straipsnyje numatomos nuostatos, įpareigojančios šalis užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju:

1. visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais;

2. darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus.⁷⁴

Atitinkami reikalavimai nustatyti ir TDO Konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 4 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui teisėtos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais.⁷⁵ Tai principinės nuostatos, kurių privalo laikytis darbdaviai norėdami atleisti iš darbo darbuotojus savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Bet kokiu atveju, darbuotojų atleidimas iš darbo neturi būti diskriminuojamas.

Kalbant apie darbuotojų diskriminaciją pasibaigiant darbo sutarčiai, būtina aptarti kelis galimus diskriminacijos atvejus. Viena vertus, asmuo dėl priklausymo kuriai nors saugomai grupei (lyties, amžiaus, rasės, negalios <...> *socialinės padėties* <...> ir kt. kriterijai) gali būti atleistas iš darbo, kita vertus, dėl šios savybės jam gali būti taikomos kitokios nei kitiems darbuotojams atleidimo iš darbo sąlygos arba jis gali patirti kitokių neigiamų padarinių.⁷⁶

Atsižvelgiant į tai, kad atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva tai – atleidimas nesant darbuotojo kaltės, todėl jis turi būti vykdomas prisilaikant tam tikrų reikalavimų, atitinkančių ir lygių galimybių principą.

Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių apie tai įspėjęs nustatyta tvarka. Ši norma atitinka minėtos TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo

⁷⁴ Europos socialinė chartija (pataisyta) . Valstybės žinios, 2001. Nr. 49 – 1704. 24 str.

⁷⁵ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. [žiūrėta 2011 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/l.php?tmpl_into%5B0%5D>

⁷⁶ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius. Registrų centras, 2008, p. 146.

santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 4 ir 11 straipsnių nuostatas. Pastebėtina, kad Lietuva šios konvencijos iki šiol nėra ratifikavusi, nors priėmus LR Darbo kodeksą jokių teisinių kliūčių tai padaryti nebeliko.⁷⁷

LR Darbo kodekso 129 straipsnis nepateikia svarbių priežasčių, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, apibrėžimo. Šio straipsnio 2 dalis tik nurodo bendriausius tokių priežasčių požymius. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe.

Darbuotojas, net ilgą laiką dirbęs tą patį darbą, gali pasidaryti nebetinkamas jam atlikti, jeigu nekelia kvalifikacijos. Negalima atleisti iš darbo asmenų, kurie dėl trumpo stažo dar neįgijo reikiamos patirties. Kita vertus, tam tikros mokyklos baigimas yra tik viena iš prielaidų, kad asmuo gali tinkamai dirbti. Jeigu toks asmuo nuolat nesugeba reikiamai atlikti savo pareigų, jis gali būti atleidžiamas iš darbo pagal LR Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalį. Siekiant didinti darbo veiksmingumą, kelti darbuotojų dalykinę kvalifikaciją, kai kurioms darbuotojų kategorijoms gali būti nustatyta periodinė atestacija.⁷⁸

Kvalifikacija – tai darbuotojo tam tikros profesijos, specialybės įvaldymo laipsnis, specialių žinių ir darbo įgūdžių visuma, kurią žmogus įgijęs gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies darbą.⁷⁹ Kvalifikacijos lygis išreiškiamas: darbininkų – tarifinėmis kategorijomis; tarnautojų – pareiginėmis kategorijomis; mokslo darbuotojų – moksliniais laipsniais ir vardais.

LR Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 4 punkte nustatyta, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms. Taigi, šios aplinkybės vienareikšmiškai pripažįstamos savaimė nesuteikiančiomis darbdaviui teisės nutraukti darbo sutartį.

Tačiau, kaip buvo minėta, darbdavys gali nutraukti neterminuotą sutartį dėl aplinkybių, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Pavyzdžiui, vadybininkas, tvarkantis verslo reikalus su užsienio partneriu, turi mokėti tos valstybės kalbą. Šiuo atveju, tos kalbos nemokėjimas, neleisdamas jam tinkamai atlikti tam tikras pareigas ir tai būtų teisėta priežastis darbdaviui su juo nutraukti darbo sutartį dėl nepakankamos kvalifikacijos.

⁷⁷ Nekrošius at al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 248.

⁷⁸ Nekrošius at al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 250.

⁷⁹ Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius, Agora, 1998

Kitas atvejis, kurį 2005 metais išnagrinėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra taip pat dėl netinkamos kvalifikacijos. LAT konstatavo, kad nuo 2003 m. spalio 1 d. įsigaliojus Slaugos praktikos įstatymo nuostatai, bendroji slaugos praktika be bendrosios praktikos slaugytojo licencijos yra neteisėta ir, ieškovei neįsigijus bendrosios praktikos slaugytojos licencijos, šalių sudaryta darbo sutartis savaime netapo prieštaraujanti įstatymų draudžiamosioms nuostatoms. Tiesiog ieškovė, neįsigijusi atitinkamos licencijos, negalėjo pateikti ir nepateikė atsakovui privalomo dokumento, suteikiančio jai teisę toliau vykdyti darbo funkcijas ir patvirtinančio jos profesinę kvalifikaciją. Kadangi Slaugos praktikos įstatyme įsakmiai nustatyta, kad verstis bendrąja slaugos praktika galima tik turint bendrosios praktikos slaugytojo licenciją, tai, ieškovei tokios licencijos neįsigijus, atsirado su ieškovės kvalifikacija susijusi svarbi priežastis atsakovui nutraukti šalių darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, nes atsakovas yra įstatymo įpareigotas neleisti reikiamos licencijos neturintiems asmenims dirbti darbą, kuriam dirbti licencija yra būtina.⁸⁰

Teisėtų svarbių priežasčių nustatymas, siejant jas su darbuotojo sugebėjimais, kvalifikacija, elgesiu darbe, nėra pakankamai aiškus teisiniu požiūriu, nes neturi būti darbuotojo kaltės. Iki Darbo kodekso galiojusių LR Darbo sutarties įstatymo (toliau – DSI) 29 straipsnio 1 dalies 3 punktas numatė atleidimo pagrindą darbdavio iniciatyva – kai paaiškėja, jog darbuotojas negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos.⁸¹ Šios normos taikymas sąlygojamas darbuotojo kaltės nebuvimu. LAT teisėjų kolegija, nagrinėdama G. Švaikauskas v AB “Visagino mechanizacija” bylą, konstatavo, kad DSI 29 straipsnio 1 dalies 3 punkto numatytu pagrindu, kai paaiškėja, jog darbuotojas negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos – darbo sutartis gali būti nutraukta ir tada, kai darbuotojo profesinio atestavimo rezultatai yra nepatenkinami.⁸² Nepatenkinami atestavimo rezultatai negali būti tapatinami su darbuotojo kalte. Nepatenkinamas atestuojamojo darbuotojo žinių įvertinimas, nepriklausomai nuo atestavimo priežasties, suponuoja išvadą, kad šis darbuotojas, nesant jo kaltės, neatitinka nustatytų reikalavimų, negali tinkamai atlikti pavesto darbo dėl reikiamos kvalifikacijos neturėjimo. Tą patį galima būtų pasakyti apie darbuotojo sugebėjimus. Dėl skirtingos

⁸⁰ 2005 m. balandžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Molienė v. VĮ Klaipėdos ligoninė* Nr. 3K-3-229/200.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991. Nr. 36 – 973 (su vėlesniais pakeitimais).

⁸² 2001 m. sausio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Švaikauskas v AB “Visagino mechanizacija”* Nr. 3K-3-30/2001.

darbuotojų patirties, įgūdžių, darbštumo, talentingumo ir kitų kriterijų ne visi vienodai sugeba tinkamai ir kokybiškai atlikti jiems pavestą darbą.

Faktas, kad darbuotojas neturi tam tikro diplomo (išsilavinimo), pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejus, kada norminiai teisės aktai įsakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali tik atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo. Kitais atvejais aplinkybė, jog darbuotojas neturi atitinkamo išsimokslinimo (diplomo, pažymėjimo ir pan.), gali būti tik vienas iš įrodymų, kad dėl kvalifikacijos trūkumo toks darbuotojas netinkamas pavestam darbui.

Svarbu pabrėžti, kad asmenys gali būti diskriminuojami ne tik atleidžiant juos dėl vieno iš pagrindų, nurodytų LR Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje, bet ir atleidimo taikant specialias tiesiogiai ar netiesiogiai su draudžiamu diferenciacijos kriterijumi siejamas nuostatas, pavyzdžiui, nustatančias skirtingus išpėjimo terminus, skirtingo dydžio išeitines išmokas ar pirmenybės teisę likti darbe.⁸³

Pradėjus įmonės struktūrinius pertvarkymus ir mažinant darbuotojų skaičių, neišvengiamai kyla socialinė įtampa, o dažnai ir teisminiai ginčai su darbuotojais. Darbo sutartis yra viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų, turinti didelę socialinę ir ekonominę reikšmę. Todėl būtina užtikrinti, kad darbo sutartis būtų nutraukiama tik įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos nutraukimo tvarkos.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir garantijas atleidžiamiems darbuotojams darbo įstatymai nustato atsižvelgdami į darbo sutarties nutraukimo pagrindus, priežastis ir aplinkybes arba į darbuotojo sveikatą, amžių, šeimines padėtį. Analizuojant atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagrindus, būtina panagrinėti ir atleidimo iš darbo tvarkos ypatumus, kai atleidimas iš darbo yra pripažįstamas teisėtu. Tokiais atvejais įstatymai numato tam tikras apsaugos priemones, t. y. LR Darbo kodekso 135 straipsnis numato kai kuriems asmenims pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų:

1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
2. kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos

⁸³ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius. Registrų centras, 2008, p. 148.

amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;

5. kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamosius organus.

Darbuotojams, išvardytiems 2-5 punktuose, pirmenybė likti darbe taikoma tik tuo atveju, jeigu jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kvalifikaciją.⁸⁴

Tuo tarpu minimo LR Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose išvardytų darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti nesiejama su jų turima kvalifikacija. Jie turi pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų atžvilgiu (taigi ir darbuotojų, nurodytų minimo straipsnio 1 d. 2, 3, 4, 5 punktuose, atžvilgiu) net ir turėdami žemesnę kvalifikaciją.

Šia teise gali pasinaudoti tik tie darbuotojai, su kuriais darbo sutartis nutraukiama pagal LR Darbo kodekso 129 straipsnį, be to, ne visais atvejais, o tik tais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ar kitokių Darbo kodekse 129 straipsnyje numatytų su darbuotojo asmenybe susijusių priežasčių, komentuojamame straipsnyje nustatytos garantijos netaikomos.⁸⁵

LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ 12.6 punkte išaiškino, kad sąvoka „specialybė“ Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalies prasme apima ir sąvoką „pareigos“, t.y. pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalį pirmenybė taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einantiems darbuotojams. Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose įtvirtinta darbuotojo pirmenybė ją turintiems darbuotojams kvalifikacijos kriterijaus pagrindu taikoma tiek prieš kitus tos pačios specialybės darbuotojus, turinčius pirmenybės teisę pagal šio straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktus, tiek ir prieš pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti neturinčius tos pačios

⁸⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 135 str. 2 d.

⁸⁵ Nekrošius at al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 262.

specialybės darbuotojus. Kai, mažinant darbuotojų skaičių, būti palikti dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau darbuotojų, kurių kvalifikacija yra vienoda, tai dirbti turėtų būti paliekamas labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojas. Pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalį tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikacija paprastai turi būti lyginamuoju aspektu vertinama viso darbdavio mastu, t.y. jeigu darbdavys yra įmonė, įstaiga, organizacija – tai įmonės, įstaigos, organizacijos mastu.⁸⁶

Taigi, teismų praktika yra suformavusi tokią taisyklę: darbuotojų pirmenybė vienas kito atžvilgiu taikoma tam, kurio kvalifikacija yra aukštesnė. Jeigu jų kvalifikacija yra vienoda, darbdavys turi diskrecijos teisę – gali pasirinkti, su kuriuo darbuotoju tęsti darbo santykius, o kurį darbuotoją atleisti iš darbo.

Pagal LR Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalį pirmenybės teisės taikymas šiuo atveju priklauso nuo pirmenybės teisę turinčių darbuotojų kvalifikacijos, palyginti su visų kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje darbovietėje, kvalifikacija. Pažymėtina, kad pirmenybė ją turintiems darbuotojams prieš atitinkamus darbuotojus, neturinčius pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti, taikoma, jeigu pirmenybės teisę turinčių darbuotojų kvalifikacija nėra žemesnė (yra lygi ar aukštesnė) už pirmenybės teisės neturinčių atitinkamų toje darbovietėje dirbančių darbuotojų kvalifikaciją. Darbuotojo kvalifikacija, reikšminga LR Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, nes išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Teismas, taikydamas LR Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalį, turi lyginamuoju aspektu įvertinti įmonėje dirbančių tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikaciją.⁸⁷

Apibendrinant šią dalį, galima teigti, kad, pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. O atleisti iš darbo asmenų negalima, kurie dėl trumpo darbo stažo dar neįgijo reikiamos patirties. Taip pat negalima darbuotojo laikyti netinkamu tam darbui dėl to, kad jis neturi atitinkamo diplomo, pažymėjimo, jei norminiuose teisės aktuose įsakmiai nenurodyta, jog konkrečias pareigas gali eiti tik asmuo, baigęs tam tikrą mokyklą arba turintis pažymėjimą, suteikiantį teisę dirbti tam tikrus darbus.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ 12.7 punktą.

⁸⁷ 2005 m. gruodžio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje E. Šeikienė v. Molėtų rajono Čiulėnų pagrindinės mokyklos administracija, Nr. 3K-3-631/2005.

5. DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ DISKRIMINACIJĄ DARBE, PAŽEISTŲ TEISIŲ GYNIMAS

Asmens darbo veikla yra ta gyvenimo sritis, nuo kurios priklauso asmens ir jo šeimos gerovė, socialinis vertinimas, galimybė save realizuoti, užtikrinti socialinį stabilumą. Ši sritis yra labai jautri pažeidimams ir gali sukelti darbuotojams žalos, ypač jeigu neteisėti veiksmai susiję su tokiomis kraštutinėmis priemonėmis kaip atsisakymas priimti į darbą, atleidimas iš darbo, mažesnio darbo užmokesčio mokėjimas už lygiavertį darbą dėl asmens priklausymo tam tikrai rasei, etninei grupei, lyčiai, seksualinei orientacijai, socialinei padėčiai, amžiaus kategorijai ir kita.

1998 m. rugsėjo 24 dienos Konstitucinis Teismo nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ pažymėjo lygiateisiškumo principo svarbą darbuotojo ir darbdavio santykiuose. Darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą, kuriam yra būdingi principai: darbo sutarties šalių lygybė; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas; draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė; darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka; galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais; darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.

Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti. Tai minimalus darbo užmokestis, atlyginimas už prastovos laiką įstatymų nustatytais atvejais,

išeitinės pašalpos, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas ir t.t.⁸⁸

Lygiateisiškumo principo įgyvendinimo arba diskriminacijos draudimo problema ypač svarbi Lietuvai tapo įstojus į Europos Sąjungą. Kaip buvo minėta anksčiau, kovai su diskriminacija buvo priimtos Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės nepriklausomybės, bei Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Lietuvai ratifikavus šias direktyvas ir vienodas jų nuostatų perkėlimas ir įgyvendinimas nacionalinėje teisėje yra pagrindinis tikslas siekiant užtikrinti efektyvią teisinę pagalbą asmenims, patyrusiems diskriminavimą.

Įstatymų draudžiančių diskriminaciją galiojimas aiškiai parodo valstybės nuostata, kad diskriminaciniai veiksmai yra neteisėti, netoleruoti, pažeidžiantys žmogaus teises ir todėl jie yra draudžiami įstatymo. Teisinės atsakomybės už diskriminacinius veiksmus atsiradimas drausmina potencialius įstatymo pažeidėjus ir verčia juos susimąstyti apie neteisėtų veiksmų galimas pasekmes, įvertinti savo neteisėtų veiksmų riziką, bei susilaikyti nuo neteisėtų veiksmų atlikimo, nepaisant to, kad dažnai tokių žmonių vidinės nuostatos ir mąstymas toli gražu yra netolerantiškas.

Direktyvos 2000/78/EB 9 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad valstybės narės privalo užtikrinti, jog visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo nuo diskriminacijos, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams. Šios nuostatos įgyvendinimo specifika valstybėse narėse yra labai nevienoda, tačiau pažymėtina, kad beveik visos šalys numatė galimybę diskriminacijos aukoms pasinaudoti tiek teisminėmis, tiek neteisminėmis ginčo sprendimo galimybėmis.

Lietuvos nacionalinė teisė nenumato jokių išskirtinių civilinio, administracinio proceso nuostatų, skirtų nagrinėti byloms dėl diskriminavimo Direktyvose įtvirtintų pagrindų atžvilgiu, nors daugeliu atvejų pagrindiniuose teisės aktuose yra atspindimas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas asmenų lygybės principas.

„Kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl lygių teisių pažeidimo“, „asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių“ – numato LR Lygių galimybių bei LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai.

⁸⁸ LR Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, Valstybės žinios, 1998-09-30, Nr. 85-2382.

Nuo diskriminacijos nukentėję asmenys Lietuvoje turi kelias procesines alternatyvas:

1. remiantis bendrosiomis Darbo kodekso normomis dėl darbo sąlygų ir darbo tvarkos, pasinaudoti Darbo kodekse įtvirtintomis procedūromis;

2. remiantis visiems garantuojama teise kreiptis į teismą bei konstitucinėmis asmenų lygybės normomis, kelti civilinį ieškinį (prieš privačius subjektus) dėl žalos atlyginimo arba kelti administracinę bylą dėl diskriminuojančių pareigūnų ar institucijų veiksmų ar priimtų diskriminuojančių aktų panaikinimo;

3. kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus instituciją;

4. kreiptis į Seimo kontrolierių įstaigą dėl pareigūnų piktnaudžiavimo tarnyba ir biurokratizmo bei iš šių veiksmų kylančių žmogaus teisių pažeidimų.⁸⁹

Taigi, pirmiausia, jei darbdavys nevykdo tam tikrų reikalavimų, jo veiksmus galima ginčyti, remiantis LR Darbo kodekso XIX skyriaus nuostatomis, kurios reglamentuoja individualių darbo ginčų – nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo – sprendimo tvarką. Jei individualaus darbo ginčo tarp darbuotojo ir darbdavio nepavyksta sureguliuoti derybomis, tokį ginčą, remiantis LR Darbo kodekso XIX skyriaus nuostatomis nagrinėja:

1. darbo ginčų komisija;

2. teismas.⁹⁰

Darbo ginčų komisija yra pirminis ir LR Darbo kodekse numatytais atvejais privalomas organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu LR Darbo kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Darbo ginčų komisijos sprendimus galima skųsti teismui. Pažymėtina, kad remiantis LR Darbo kodekso procedūromis ginamos lygios galimybės tik darbo santykiuose, o tuo tarpu teisme galima ginti lygias galimybes visose srityse: darbo, švietimo, paslaugų.

Kitas kelias, kurį gali pasirinkti diskriminaciją patyręs asmuo, tai kreiptis savo pažeistų teisių apgynimo į teismą. Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės yra pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą. Demokratinėje valstybėje teismas – svarbiausia pažeistų žmogaus teisių gynimo institucija. Taigi, asmuo, manantis, kad pažeistos jo lygios galimybės, t.y. patyrė

⁸⁹ Andriukaitis, G., Asmenų nediskriminavimo teisė: Europos Sąjungos teisės standartų įgyvendinimas Lietuvos teisės sistemoje. Lietuvos žmogaus teisių centras. [žiūrėta: 2011 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <www.etib.lt/site_files/.../ES%20antidiskriminacine%20teise-GA.doc>.

⁹⁰ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 286 str.

tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą, turi teisę kreiptis į teismą dėl Lygių galimybių įstatymo arba kitų įstatymų pažeidimo.

Konstitucinis Teismas yra pabrėžęs (ir ne kartą), kad asmuo, manantis, jog jo teisės ar laisvės yra pažeidžiamos, turi absoliučią teisę į nepriklausomą ar nešališką teismą, kuris, sprenddamas teisinius konfliktus, užtikrina Konstitucijoje, įstatymuose, kituose jiems neprieštaraujančiuose teisės aktuose išreikštos teisės įgyvendinimą.⁹¹ Taigi, nors efektyviausia pažeistų teisių gynyba yra teismas, vis dėlto bylų dėl asmenų diskriminacijos Lietuvos teismuose yra labai mažai. Iš to galima spręsti, kad nei teisminis nagrinėjimas, nei LR Darbo kodekse nustatytos procedūros kol kas Lietuvoje teisininkams nepasirodė patrauklios susidūrus su diskriminacijos atvejais praktikoje. To priežastis gali būti paties asmens baimė būti atleistas iš darbo ar perkeltam į žemesnes pareigas, pašalintam iš mokymosi institucijos. Tai yra vieni iš veiksnių, stabdančių diskriminacijos aukas imtis ginti savo pažeistas teises.

Toks mažas diskriminacijos bylų sprendimo teisme buvimas nėra vien Lietuvos problema, jų labai nedaug daugumoje valstybių narių. Ir tai savaime gali būti laikoma kliūtimi daugiau bylų dėl diskriminavimo atsiradimui teismuose. Geros praktikos nebuvimas nagrinėjant diskriminacijos atvejus teismuose kelia nežinomybės jausmą ir neskatina asmenų kreiptis į teismus. Visa tai gali sąlygoti ir informacijos stoka, visuomenės nepasitikėjimas teismais, bendras nediskriminavimo teisinių žinių trūkumas ir kt.

Tačiau pažymėtina, kad šios pirmosios paminėtos dvi alternatyvos, t.y. asmens pažeistų teisių gynimas LR Darbo kodekse numatytais procedūromis (darbo ginčų komisija, teismas) ir teisminis nagrinėjimas, negali būti laikomos veiksmingomis, nes jokių specifinių normų, liečiančių diskriminavimo bylų sprendimą (tiek dėl įrodinėjimo pareigos perkėlimo, asociacijų atstovavimo galimybės ir kt.), proceso kodeksuose nėra, o remtis tik egzistuojančiomis bendro pobūdžio asmenų lygybę įtvirtinančiomis nuostatomis diskriminacijos bylose yra labai sudėtinga. Dėl to kol kas bene realiausia alternatyva išlieka trečia galimybė, t.y. teikti skundą Lygių galimybių kontrolieriui, kuriam įstatymų suteikta kompetencija nagrinėti skundus dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos visais Rasių lygybės bei Užimtumo pagrindų direktyvose numatytais pagrindais bei lyties ir socialinės padėties pagrindais.

⁹¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 425 straipsnio 2 dalies (2002 m. kovo 14 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2008-01-26, Nr. 11-388

Skunde be bendrai skundams keliamų reikalavimų (adresatas, pareiškėjo vardas, pavardė ar institucijos pavadinimas ir adresas; apskundžiamų institucijų pavadinimai ar asmenų vardai, pavardės ir institucija, kurioje jie dirba, kt.), turi būti apibūdintas skundžiamas sprendimas arba skundžiami veiksmai, nurodytas jų padarymo laikas ir aplinkybės, o skundo pabaigoje formuluojamas prašymas lygių galimybių kontrolieriui. Vadovaujantis LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 20 straipsniu, skundą Lygių galimybių kontrolieriui galima paduoti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo. Tačiau Lygių galimybių kontrolierius gali nuspręsti, kad praleidus nustatytą kreipimosi terminą, skundas vis tik gali būti priimtas ir nagrinėjamas. Išnagrinėjęs skundą Lygių galimybių kontrolierius gali priimti keletą alternatyvių sprendimų, iš kurių bene ryškiausias sankcijų prasme yra administracinės nuobaudos skyrimas.⁹²

Remiantis Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso nuostatomis, Lygių galimybių kontrolierius gali pritaikyti tokias administracines sankcijas: pagal 41⁶ ir 187⁵ straipsnius bauda už lygių galimybių pažeidimą gali siekti nuo šimto iki dviejų tūkstančių litų, o už Lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimo nevykdymą – nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio litų.⁹³ Tačiau tokių sankcijų taikymas, vargu ar išgąsdintų dideles verslo bendroves ar organizacijas, panorėjusias susidoroti su darbuotojais ar kitais asmenimis diskriminaciniu būdu. Be to, tokia skundų tyrimo procedūra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atveju negarantuoja kompensacinio efekto diskriminacijos aukoms, t.y. Lygių galimybių kontrolierius, priimdamas sprendimus, neturi teisės nei numatyti kompensacijos, nei gražinti į darbą, nei kitos panašaus poveikio priemonės asmeniui, patyrusiam diskriminaciją.

Tik LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24⁽¹⁾ straipsnis nurodo, kad asmuo, patyręs diskriminaciją dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinis kodeksas) nustatyta tvarka.

Atitinkamą nuostatą numato ir LR Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnis, pagal kurį asmuo, patyręs diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

Žalos atlyginimas įtvirtintas ir LR Darbo kodekso 249 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad darbdavys pagal Civilinio kodekso normas privalo atlyginti žalą, padarytą

⁹² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100. 24 str. 3 d.

⁹³ Lietuvos Respublikos administracinių teisų pažeidimo kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1

dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo.

Kaip matyti, tiek LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, tiek LR Lygių galimybių įstatyme, tiek ir LR Darbo kodekse šie straipsniai dėl žalos atlyginimo yra blanketiniai, t.y. nukreipiami į Civilinį kodeksą.⁹⁴

Tačiau kreipimasis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą pranašumas yra tas, kad nagrinėjant skundus ir pareiškimus dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu iš anksto laikoma, t.y. preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Šiuo atveju, skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.⁹⁵

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad pavojingiausios formos diskriminuojančius veiksmus draudžia Baudžiamoji teisė. Remiantis LR Baudžiamojo kodekso 169 straipsniu draudžiama diskriminuoti dėl lyties, tautybės, rasės, kilmės, religijos, socialinės padėties ar kitos grupinės priklausomybės. Pagal LR Baudžiamojo kodekso 170 straipsnio 1 dalį baudžiamojon atsakomybėn traukiamas tas, kas viešais pareiškimais žodžiu, raštu ar panaudodamas visuomenės informavimo priemonę tyčiojosi, niekino, skatino neapykantą ar kurstė diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Pagal LR Baudžiamojo kodekso 170 straipsnio 2 dalį baudžiamojon atsakomybėn traukiamas tas, kas viešai kurstė smurtauti, fiziškai susidoroti su žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba finansavo ar kitaip materialiai rėmė tokią veiklą.

Taigi, patyrus minėtus diskriminuojančius veiksmus, galima kreiptis į teisėsaugos institucijas ir inicijuoti baudžiamąjį procesą prieš kaltus asmenis. Tačiau į baudžiamosios teisės ribas patenka tik pačios pavojingiausios veikos. Baudžiamųjų bylų praktikos, remiantis LR Baudžiamojo kodekso 169 straipsniu (draudimas diskriminuoti) beveik nėra – Generalinės prokuratūros Specialiųjų tyrimų skyriaus duomenimis, kol kas šis straipsnis

⁹⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

⁹⁵ 2008 m. birželio 17 d. LR Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. X-1602. Valstybės žinios, 2003-12-05, Nr. 114-5115, 2008-07-05 Šio įstatymo nauja redakcija - įstatymas Nr. X-1602, priimtas 2008-06-17, įsigaliojęs 2008-07-05.

praktikoje pritaikytas tik kartą. Vertinant pagal struktūriškumo kriterijų, pastebėtina, kad, iš bendro ikiteisminių tyrimų skaičiaus po vieną ikiteisminį tyrimą pradėta pagal LR Baudžiamąjį kodeksą 169 str. (diskriminavimas dėl tautybės, rasės, lyties, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės).⁹⁶

Iš to galima daryti išvadą, kad baudžiamasis persekiojimas diskriminacijos atveju negali būti vertinamas kaip palankiausias ir efektyvus būdas asmenims gintis nuo diskriminacinių veikslių.

Manyta, kad net ir skundų, pateiktų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai skaičius neatspindi tikrosios padėties darbo santykių sferoje, t.y. diskriminacijos atveju darbo vietoje yra žymiai daugiau nei pateiktų skundų. Tai lemia būtent darbo teisinių santykių specifika - darbuotojo priklausomybė nuo darbdavio. Be to, darbuotojai nesijaučia saugūs ta prasme, kad rašydami skundą rizikuoja prarasti darbą, patirti materialinę ar moralinę žalą.

⁹⁶ Generalinės prokuratūros specialiųjų tyrimų skyriaus veiklos 2010 m. ataskaita. [žiūrėta 2011 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą
<<http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspnusikaltimai%C5%BEmoni%C5%A1kumui/tabid/221/Default.aspx>>

IŠVADOS

1. Konstitucinis lygiateisiškumo principas yra demokratinės visuomenės pagrindas, tai vienas universaliausių ir vienas dažniausiai taikomų teisės aktų konstitucingumo tikrinimo matų.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas formalios teisinės lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą. Šis principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai.
3. Lygiateisiškumo principas apima tiek negatyvios, tiek pozityvios, tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos draudimą ir reiškia, kad vienodus faktus reikia teisiškai vertinti vienodai bei iš esmės tokius pat faktus draudžiama vertinti skirtingai.
4. Darbo teisės srityje tiek tarptautiniai teisės aktai, tiek nacionaliniai teisės aktai uždraudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, persekiojimą ir priekabiavimą dėl lyties, rasės, <...> socialinės padėties <...> ir kitais pagrindais ir numato veiksmingo įgyvendinimo mechanizmus.
5. Socialinė padėtis kaip vienas iš draudžiančių diskriminacijos pagrindų LR Lygių galimybių įstatyme įtvirtintas tik 2008 m. ir reiškia fizinio asmens įgytą išsilavinimą, kvalifikaciją ar mokymąsi ir studijas mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turimą nuosavybę, gaunamas pajamas, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikį ir (arba) kitus su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susijusius veiksnius.
6. Specialios LR Darbo kodekso nuostatos draudžia atsisakyti priimti į darbą, atleisti iš darbo, diferencijuoti darbo apmokėjimą dėl pagrindų, nurodytų LR Darbo kodekso 2 staripsnio 1 dalies 4 punkte.
7. Nors LR Darbo kodekse nėra įtvirtinta nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos sąvokų bei draudžiamų diskriminuojamųjų veiksmų ir galimų išimčių, tai padaro specialieji lygiateisiškumo įstatymai: LR Lygių galimybių įstatymas ir LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.
8. Lygybės nepaisant <...> socialinės padėties <...> principas turi būti taikomas visais atvejais. Darbo ar kolektyvinių sutarčių sąlygų, susijusių su darbuotojų darbu nustatymas, vykdymas, pakeitimas ar panaikinimas negali būti siejamas su darbuotojo amžiumi, lytimi, <...> socialine padėtimi <...> ir kitais kriterijais, kurie visame pasaulyje pripažįstami diskriminaciniais.

9. Siekiant geriau užtikrinti teisę į vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą ne tik vyrams ir moterims, bet ir kitoms asmenų grupėms, reikėtų suderinti LR Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalį su šio kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktu bei LR Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 5 dalies nuostatomis, įtraukiant į vienodo darbo užmokesčio principo definiciją rasinius, etninius, seksualinės orientacijos, <...> socialinės padėties <...> ir kitus su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusius pagrindus. Kol šios nuostatos nesuderintos, galima teigti, kad reikėtų aiškinti šį principą plačiai, įtraukiant ne tik lyties, bet ir kitus minėtus pagrindus.

10. Taigi, įgyvendindamas lygias teises, darbdavys, priimdamas į darbą, privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus, išskyrus tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, taip pat sudaryti vienodas darbo sąlygas, suteikti galimybę kelti kvalifikaciją, taikyti vienodas lengvatas, naudoti vienodus darbo kokybės vertinimo kriterijus, už tokį pat ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą užmokestį, imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo, ir kad nebūtų persekiojamas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos.

11. Darbdaviui atsisakius priimti asmenį į darbą ar neteisėtai nutraukus su juo darbo sutartį dėl objektyvių priežasčių, kyla žalos atlyginimo, įskaitant neturtinę žalą (LR Darbo kodekso 248 straipsnio 3 punktas, 250 straipsnis), ir galimai administracinės atsakomybės klausimas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva.

ES teisės aktai

1. Sutarties dėl Europos sąjungos veikimo suvestinė redakcija. ES oficialus leidinys C 115/47.
2. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1950 m. lapkričio 4 d., Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016
3. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001. Nr. 49 – 1704.
4. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. [2000] OL L 180
5. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. [2000] OL L 303.
6. 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) [2006] OL L 204.
7. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. 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 baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr.64–2569.

6. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25; Nr. 2-51.
7. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr.70–3170.
9. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36 – 973 (su vėlesniais pakeitimais).
10. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. X-1602. Valstybės žinios, 2003-12-05, Nr. 114-5115, 2008-07-05 Šio įstatymo nauja redakcija - įstatymas Nr. X-1602, priimtas 2008-06-17, įsigaliojęs 2008-07-05.
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII - 947. Valstybės žinios. 1998.12.23, Nr.: 112,
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; Nr. 105; 2002. Nr. 45 – 1708
13. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.
14. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl LR akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir LR valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo LR Konstitucijai. Valstybės žinios. 1996, Nr. 9-228.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės Žinios. 1996, Nr. 114-2643.

4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymo 37 straipsnio pirmosios dalies 7 punkto, 39 straipsnio, 40 straipsnio pirmosios bei antrosios dalių, 45 straipsnio ir 46 straipsnio antrosios bei trečiosios dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 36-915.
5. LR Konstitucinis Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, Valstybės žinios, 1998-09-30, Nr. 85-2382.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliečio priesaikos“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.
7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, Valstybės žinios, 2004-12-18, Nr. 181-6708, 2004.12.29, Nr.: 186.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 17/04 „Dėl LR Seimo statuto 230 straipsnio 1 dalies ir LR Prezidento 2004 m. kovo 12 d. dekreto Nr. 397 „Dėl siūlymo pradėti apkaltos procesą LR Seimo nariui Artūriui Paulauskui“ atitikties LR Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 56-1948.
9. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 425 straipsnio 2 dalies (2002 m. kovo 14 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2008-01-26, Nr. 11-388

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Abramavičius, A.; Asmenų lygiateisiškumo principo interpretavimas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje. Jurisprudencija. 2006, T.12(90).
2. Andriukaitis, G.; Žiobienė, E.; Schindiauer, D. Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė. Vilnius. Lietuvos žmogaus teisių centras. 2007.
3. Birmontienė, T.; Žmogaus teisių problemos Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimuose. Konstitucinė justicija: dabartis ir ateitis. Vilnius. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1998.

4. Davulis T.; Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
5. Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, D.; Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas. Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7) .
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
7. Mačernytė - Panomariovienė, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003/2 (40).
8. Nekrošius at al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
9. Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Monografija. Vilnius. Registrų centras, 2008.
10. Prunskus, V.; Sociologija: teorija ir praktika. Vilnius. Lietuvos Mokslų Akademijos leidykla. 2003.
11. Vidrinskaitė, S. „Asmenų lygybės ir lygiateisiškumo principų lygios galimybės“. Jurisprudencija, 2004, t. 56 (48).
12. Vītkus, G. Europos Bendrijos steigimo sutartis. Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius: Eugrimas, 1998.
13. Tarptautinis žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2008. P. 173
14. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius. Mokslo ir enciklopedijų leidykla. 1993 m.
15. Atsakymas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai dėl žmogaus „socialinės padėties“ sampratos socialinių mokslų kontekste ir dėl tikslingumo papildyti lygių galimybių įstatymą, 2008 m. birželio 2 d.
16. Lygios galimybės: tolerancijos link. Vilnius: Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2002.
17. Žilys, J.; Konstitucinis Teismas ir Lietuvos teisės raida. Konstitucinė justicija: dabartis ir ateitis. Vilnius. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1998.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. ETT sprendimas Hochstrass/Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften byloje Nr. 147/79,

2. 2000 m. vasario 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis „Dėl CK 7, 7¹ straipsnių taikymo ir lygiateisiškumo principo“. 2000. Nr. 3K-3-231.
3. 2001 m. sausio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. Švaikauskas v AB „Visagino mechanizacija“ Nr. 3K-3-30/2001.
4. 2003 m. gruodžio 29 d. LAT senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ 12.7 punktas.
5. 2005 m. balandžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje J. Moliėnė v VĮ Klaipėdos ligoninė Nr. 3K-3-229/200.
6. 2005 m. gruodžio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje E. Šeikienė v. Molėtų rajono Čiulėnų pagrindinės mokyklos administracija, Nr. 3K-3-631/2005.

IV. ELEKTRONINIAI DOKUMENTAI

1. LGKT ataskaita už 2009 m. [žiūrėta: 2011 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>
2. LGKT ataskaita už 2010 m. [žiūrėta: 2011 m. vasario 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lygybe.lt/?pageid=7>>
3. Andriukaitis, G., Asmenų nediskriminavimo teisė: Europos Sąjungos teisės standartų įgyvendinimas Lietuvos teisės sistemoje. Lietuvos žmogaus teisių centras. [žiūrėta: 2011 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą:
<www.etib.lt/site_files/.../ES%20antidiskriminacine%20teise-GA.doc>.
4. Generalinės prokuratūros specialiųjų tyrimų skyriaus veiklos 2010 m. ataskaita. [žiūrėta 2011 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą
<<http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspnusikaltimai%C5%BEmoni%C5%A1kumui/tabid/221/Default.aspx>>

SANTRAUKA

Nediskriminacijos principas yra vienas iš svarbiausių žmogaus teisių apsaugos elementų, vertinant jį kartu su visų asmenų lygybės principu yra sukuriami pagrindai gerbti žmogaus orumą ir skiepyti pagarbą jam. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jiems privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Šiame darbe analizuojama diskriminacijos ir lygybės santykis, pateikiama pačios diskriminacijos samprata, trumpai apžvelgiama, kokiuose teisės aktuose, tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose yra įtvirtintas diskriminacijos draudimo principas.

Vienas iš draudžiančių diskriminaciją pagrindų yra draudimas diskriminuoti dėl socialinės padėties. Darbe pateikiamas išsamus socialinės padėties suvokimas. Kadangi Lietuvoje teisminės praktikos šioje srityje beveik nėra, todėl teisminės praktikos spragą Lietuvoje iš dalies padeda užpildyti 1998 m. įkurta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kuri nagrinėja gyventojų, patyrusių diskriminaciją, skundus.

Straipsnyje nagrinėjamas diskriminacijos draudimas dėl socialinės padėties sudarant, vykdant ir nutraukiant darbo sutartį, išimtys ir garantijos, pagrindžiančios skirtingų sąlygų taikymą darbe. Taip pat pateikiami diskriminaciją patyrusių asmenų teisių gynimo būdai.

Raktiniai žodžiai: konstitucinis lygiateisiškumo principas, diskriminacija, socialinė padėtis, pažeistų teisių gynimas.

SUMMARY

Prohibition to Discriminate Employees on the Grounds of their Social status

The principle of non-discrimination is one of the most important elements of the protection of human rights. Human rights should not be discouraged and give them privileges on the basis of gender, race, nationality, language, origin, social status, religion, beliefs or views.

In this work are analysed relations of equality and discrimination, the concept of discrimination, which laws it, international, national is consolidated the principle of non-discrimination.

One of the anti-discrimination grounds is the prohibition to discrimination on the grounds of social status. The work present detailed understanding of the social situation.

Since there are no such practices in Lithuania, therefore, the case law of Lithuania vacuum to fill and help the Office of the Equal Opportunities Ombudsman, established in 1998, which deals with people who have suffered discrimination complaints.

The article research the prohibition to discrimination on the social status the establishment, execution and termination of contract, exceptions and guarantees that justify the different treatment of the work. It gives people who have suffered of discrimination remedies as well.

Keywords: constitutional principle of the persons equality, discrimination, social status, violated the rights of defense.