

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

ELVYRA STANIONYTĖ-BAIDOKĖ
(DARBO TEISĖ)

DISKRIMINACIJOS IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE NUSTATYMO IR
PAŽEISTŲ TEISIŲ GYNIMO YPATUMAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Prof. dr.
Vilius Mačiulaitis

Vilnius, 2022

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DISKRIMINACIJOS IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE SAMPRATA ...	7
1.1. Diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose sąvoka	7
1.2. Diferencijuotos teisės normos – atvejai, kurie nelaikomi diskriminacija	13
1.3. Diskriminacijos formos.....	17
2. DRAUDŽIAMI DISKRIMINACIJOS IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE PAGRINDAI	22
2.1. Diskriminacijos lyties pagrindu draudimas	22
2.2. Diskriminacijos amžiaus pagrindu draudimas.....	26
2.3. Diskriminacijos rasės ir etninės kilmės, tautybės pagrindu draudimas.....	29
2.4. Diskriminacijos negalios pagrindu draudimas.....	31
3. PAŽEISTŲ TEISIŲ GYNIMO YPATUMAI ESANT DISKRIMINACIJAI IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE.....	35
3.1. Pažeistų teisių gynimo ypatumai nacionaliniu lygmeniu	35
3.1.1. Lygių galimybių kontrolieriaus vaidmuo, ginant pažeistas teises ikisutartiniuose darbo santykiuose.....	36
3.1.2. Darbo ginčus nagrinėjančių subjektų vaidmuo, ginant pažeistas teises ikisutartiniuose darbo santykiuose.....	41
3.2. Pažeistų teisių gynimo ypatumai Europos Sąjungos lygmeniu.....	43
3.3. Pažeistų teisių gynimo ypatumai tarptautiniu lygmeniu.....	44
4. DISKRIMINACIJOS IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE NUSTATYMO YPATUMAI	49
4.1. Įrodinėjimo naštos paskirstymas diskriminacijos byloje.....	49
4.2. Ieškovo pareiga nurodyti <i>prima facie</i> aplinkybes	51
4.2.1. <i>Prima facie</i> aplinkybių įrodymas palyginimo metodu.....	53
4.2.2. <i>Prima facie</i> aplinkybių įrodymas statistinių duomenų metodu.....	56
4.2.3. <i>Prima facie</i> aplinkybių įrodymas testavimo metodu	58
4.2.4. <i>Prima facie</i> aplinkybių įrodymas klausimyno metodu	59
4.3. Atsakovo pareiga įrodyti, kad jo elgesys nebuvo diskriminuojantis	60
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	67
LITERATŪRA	69
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	79
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	81
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	82
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ	83

IVADAS

Darbas žmogui dažniausiai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis ir yra būtinas tam, kad būtų patenkinti gyvybiškai svarbūs jo poreikiai. Neretai darbas yra ir žmogaus savirealizacijos forma, deramos padėties visuomenėje užtikrinimo sąlyga, todėl neteisėtas atsisakymas priimti asmenį į darbą gali daryti įtaką jo būsimai darbinei veikai ir apskritai visam tolesniam gyvenimui.

Taigi, asmens darbinė veikla yra ta gyvenimo sritis, nuo kurios priklauso asmens socialinė, materialinė ir psichologinė gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis tinkamai save realizuoti ir užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą.

Darbo santykiai prasideda darbdaviui ir darbuotojui sutarus dėl būsimų darbo sąlygų, tačiau dar iki to tarp šalių susiklosto santykiai, kurie įvardijami kaip ikisutartiniai darbo santykiai. Šie santykiai pasižymi nelygiomis šalių galimybėmis ir būtent dėl šios nelygybės yra svarbu užtikrinti nediskriminavimą ir ikisutartiniuose darbo santykiuose, o ne tik darbo santykių metu.

Tiriama problema. Asmenų lygybės principas arba draudimas diskriminuoti yra įtvirtintas tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiais, todėl atrodytų, jog asmenims yra užtikrinama visapusiška apsauga nuo diskriminacijos, tačiau praktinis šio principo taikymas, tame tarpe ir ikisutartiniuose darbo santykiuose, galimai yra komplikotas ir pilnai neatlieka apsauginės savo funkcijos.

Diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose, kaip ir bet kurios kitos srities diskriminacijos, problema yra šio reiškinio latentškumas. Diskriminacijos latentškumą rodo negausi teismų praktika – nuo 2008 metų nebuvo išnagrinėta nei viena byla dėl diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose, o ir 2008 metais priimta nutartis yra bylą išnagrinėjus tik apeliacine tvarka. Kasacine tvarka išnagrinėtų tokio pobūdžio bylų iš viso nėra.

Vertinant lentelėje apibendrintus, Lygių galimybių kontrolieriaus 2016 – 2021 metų laikotarpiu priimtus sprendimus, matome, kad beveik pusę visų skundų, sudaro skundai dėl diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose, todėl teigti, kad diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nėra, negalime.

Pagrindas	Skundo pobūdis	Metai					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lytis	Viso (bendrai) skundų	61	40	45	50	20	13
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	31	12	19	27	5	5

Amžius	Viso (bendrai) skundų	31	23	24	14	25	16
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	20	5	14	7	4	4
Negalia	Viso (bendrai) skundų	29	28	21	35	23	17
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	3	0	1	5	0	3
Etninė priklausomybė	Viso (bendrai) skundų	11	5	5	7	8	4
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	2	0	3	0	4	2
Socialinė padėtis	Viso (bendrai) skundų	2	5	10	6	7	4
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	1	0	2	0	0	0
Religija	Viso (bendrai) skundų	5	4	0	4	6	1
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	1	0	0	1	2	0
Pilietybė	Viso (bendrai) skundų	0	2	1	2	2	1
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	0	0	0	0	0	1
Lytinė orientacija	Viso (bendrai) skundų	1	1	0	1	1	3
	Dėl ikisutartinių darbo santykių	0	0	0	0	1	0

Diskriminacijos latentškumas ir teismų praktikos trūkumas yra glaudžiai susiję ir tiesiogiai įtakoja vienas kitą. Esant negausiai praktikai, nėra gausu ir sėkmingai apgintų diskriminuotų asmenų teisių pavyzdžių, visuomenė netiki, kad ir jų pažeistos teisės bus sėkmingai apgintos, todėl vengia kreiptis pagalbos. Šis vangumas atitinkamai lemia pirmąją problemą – negausią teismų praktiką diskriminavimo srityje. Be abejo, latentškumą gali lemti ir kitos priežastys, ne tik sėkmingų pavyzdžių trūkumas. Diskriminuojamas asmuo gali netikėti, kad pavyks įrodyti diskriminacinius veiksmus ir apginti savo pažeistas teises, kadangi vargu, ar atsirastų darbdavys, kuris geranoriškai pripažintų, jog asmuo buvo neįdarbintas dėl tam tikrų jo asmenų savybių, kurios nėra susiję su kvalifikacija. Tai gali būti ir pažeistų teisių gynybos mechanizmo nežinojimas, sudėtingas, brangiai kainuojantis ar ilgai trunkantis teisių pažeidimo atstatymo procesas arba per menka satisfakcija.

Baigiamojo darbo aktualumas. Diskriminacija, ypač tokioje srityje kaip ikisutartiniai darbo santykiai, yra ypatingai jautri kategorija ir reikalauja ypatingo dėmesio, todėl yra svarbu išsiaiškinti asmenų, patyrusių diskriminaciją ikisutartiniuose darbo santykiuose, galimybes apginti savo pažeistas teises, atskleisti asmenų lygybės principo ikisutartiniuose darbo santykiuose taikymo komplikacijas keliančius veiksnius ir rasti priežastis, jei tokios egzistuoja, kodėl tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiais įtvirtintas principas pilnai neatlieka savo apsauginės funkcijos. Tai lemia temos aktualumą ir poreikį ištirti teisinį reglamentavimą, susijusį su lygių galimybių principo įgyvendinimu ikisutartiniuose darbo santykiuose, diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo bei pažeistų teisių gynimo ypatumus. Ši analizė leistų atskleisti teisinio reglamentavimo ir taikymo trūkumus bei pateikti konkrečius pasiūlymus šiems trūkumams pašalinti. Temos aktualumą taip pat lemia ir naujausios mokslinės literatūros šia tema bei Lietuvos teismų praktikos trūkumas.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Nepaisant temos aktualumo, ji Lietuvos teisės mokslininkų nėra plačiai nagrinėjama. Diskriminacijos darbo santykių srityje temas yra nagrinėjusios Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė ir Kristina Ambrazevičiūtė, tačiau jų darbai tik iš dalies apėmė diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose temą. K. Ambrazevičiūtės darbai yra orientuoti į diskriminaciją amžiaus pagrindu, o D. Gumbrevičiūtės - Kuzminskienės – bendrai diskriminaciją darbo santykiuose.

Atsižvelgiant į tai, kad mokslinės literatūros diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose tema beveik nėra, šio baigiamojo darbo mokslinis naujumas yra neabejotinas. Atsižvelgiant į visa tai, galima teigti, kad diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose tema reikalauja mokslinės argumentacijos.

Baigiamojo darbo reikšmė. Baigiamajame darbe atlikta analizė atskleis diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose sampratą, draudžiamus diskriminavimo pagrindus, diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo bei pažeistų teisių gynimo ypatumus. Atlikta diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose analizė galėtų būti naudinga nevyriausybinėms organizacijoms, vykdančioms diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose prevenciją, darbo ginčus nagrinėjančioms instancijoms bei teisės aktų leidėjams, studentams studijuojantiems darbo teisę.

Baigiamojo darbo originalumas. Baigiamojo darbo tema, nepaisant jos reikšmės, Lietuvos teisės mokslininkų nėra plačiai nagrinėta. Tema bus siekiama atskleisti analizuojant Europos Teisingumo Teismo bylas, taip pat Lygių galimybių kontrolieriaus praktiką.

Tyrimo tikslas. Pagrindinis magistro baigiamojo darbo tikslas – išanalizuoti diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo bei pažeistų teisių gynimo

mechanizmus, atskleisti jų ypatumus bei problematiką ir pasiūlyti galimus problemų sprendimo būdus.

Tyrimo uždaviniai:

1. atskleisti diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose sampratą;
2. išanalizuoti draudžiamus diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose pagrindus;
3. išanalizuoti pažeistų teisių gynimo mechanizmą, esant diskriminacijai ikisutartiniuose darbo santykiuose ir atskleisti jo ypatumus;
4. išanalizuoti ir atskleisti diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo ypatumus.

Tyrimo metodika. Siekiant numatyto tyrimo tikslo, magistro baigiamajame darbe bus taikomi teoriniai (mokslinės literatūros analizės, sisteminės analizės) ir empirinis (teismų praktikos analizės) tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros analizės metodas. Šis metodas bus taikomas siekiant atskleisti autorių, nagrinėjusių diskriminacijos darbo santykiuose temą, nuomonę.
- Sisteminės analizės metodas. Pasitelkus sisteminės analizės metodą bus analizuojami tarptautiniai, Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai.
- Teismų praktikos analizės metodas. Taikant teismų praktikos analizės metodą, bus analizuojama Europos Teisingumo Teismo ir kitų teismų praktika diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose srityje.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, keturios dalys, išvados, anotacija ir santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, naudotos literatūros sąrašas.

Pirmojoje baigiamojo darbo dalyje bus nagrinėjama diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose samprata. Diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose samprata bus atskleista nagrinėjant bendrąją diskriminacijos sąvoką bei formas.

Antroji baigiamojo darbo dalis bus skirta draudžiamų diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose pagrindų analizei. Ši darbo dalis bus suskirstyta į skyrius, kuriuose bus nagrinėjami atskiri pagrindai.

Trečiojoje baigiamojo darbo dalyje bus nagrinėjama pažeistų teisių gynimo tvarka, esant diskriminacijai ikisutartiniuose darbo santykiuose. Atliekant pastarąją analizę, bus siekiama išsiaiškinti pažeistų teisių gynimo ypatumus nacionaliniu, Europos Sąjungos ir tarptautiniu lygiais.

Ketvirtojoje baigiamojo darbo dalyje bus nagrinėjami diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo ypatumai.

Ginamasis teiginys. Lietuvoje asmenys, patyrę diskriminaciją ikisutartiniuose darbo santykiuose, turi visapusišką galimybę apginti savo pažeistas teises.

1. DISKRIMINACIJOS IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE SAMPRATA

1.1. Diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose sąvoka

Diskriminacija (lot. *discriminare, discriminatio* – atskirti, atskyrimas) apibrėžiama kaip teisių suvaržymas arba atėmimas asmeniui ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, tautybės, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, turtinės ar socialinės padėties, gimimo vietos ir kt.¹

Draudimas diskriminuoti, visų pirma, buvo įtvirtintas tarptautiniuose teisės aktuose. Pirmasis jų buvo 1948 metų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, kurios 2 straipsnio 1 dalis skelbia, kad „*kiekvienas turi teisę naudotis visomis šioje Deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių skirtumų, pavyzdžiui, dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, gimimo ar kitokios padėties*“².

1950 m. lapkričio 4 d. priimta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija taip pat pripažįsta asmens teises ir laisves bei garantuoja naudojimąsi jomis „*be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso*“³.

Draudimas diskriminuoti taip pat yra įtvirtintas ir Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 26 straipsnyje, kuris skelbia, kad „*visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į vienodą įstatyminę apsaugą. Šiuo atžvilgiu įstatymas turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ir socialinės kilmės, turtinės padėties, ar kokio nors kito požymio pagrindu*“⁴.

Ir nors tiesiogiai diskriminacijos sąvoka šiuose dokumentuose nėra pateikiama, tačiau iš jų atitinkamų straipsnių turinio galima išskirti, kad diskriminacija yra siejama su skirtingu asmenų traktavimu dėl tam tikrų jų turimų savybių, tokių kaip rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija, kilmė, pažiūros, turtinė padėtis. Pažymėtina tai, kad nei viena iš nagrinėtų tarptautinių dokumentų nuostatų nepateikia baigtinio asmeninių savybių, dėl kurių yra draudžiama diskriminacija, sąrašo, o tai reiškia, kad diskriminacija galėtų būti pripažintas ir skirtingas traktavimas dėl kitų, minėtų

¹ „Diskriminacija“, Laisvoji enciklopedija Vikipedija, žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://lt.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija>

² „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>

³ „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str.“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>

⁴ „Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174848>

dokumentų straipsniuose nenurodytų, asmeninių savybių. Asmeninių savybių, dėl kurių draudžiamas diskriminavimas, sąrašas nėra baigtinis, kadangi asmenys gali būti diskriminuojami ir dėl kitų asmeninių savybių, o kaip nurodo kai kurie autoriai – dabar nurodytosios savybės nėra kažkuo išskirtinės ir reikšmingesnės už kitas (tame tarpe ir neįvardintas)⁵. Todėl siekiant apibrėžti diskriminacijos sąvoką, nereikėtų stengtis išvardinti visų galimų diskriminacijos pagrindų, o labiau susitelkti į kitus požymius. Visi iš minėtų tarptautinių teisės aktų nurodo, kad diskriminacija yra draudžiama įgyvendinant teisės aktais įtvirtintas asmens teises ir laisves. Tai turėtų padėti išvengti per daug plataus diskriminacijos sąvokos aiškinimo, kurį galima sutikti užsienio autorių užpraeito dešimtmečio darbuose.

Atrodytų logiškas teiginys, kad bet kuriuo atveju, kai yra būtina pasirinkti, kyla grėsmė diskriminuoti, kadangi pasirinkdami vieną, likusius, kurių nepasirinkome – diskriminuojame⁶. Tačiau Walter E. Williams, siekdamas pagrįsti pastarąjį teiginį, pateikia pavyzdį – kai kas nors renkasi studijuoti Čikagos universitete, jis nesirenka studijų Harvardo ar bet kuriame kitame universitete ir toks pasirinkimas galėtų būti charakterizuojamas kaip universiteto diskriminacija. Autorius klausia, jei žmonės gali laisvai diskriminuoti konkretaus universiteto naudai ar prieš jį, kokį argumentą galima pateikti prieš žmones, turinčius tą pačią teisę pasirinkti bet kokį kitą noro objektą, įskaitant jų draugų rasę ar darbuotojų lytį. Autorius taip pat kelia klausimą, jei vyriui neleidžiama pareikšti ieškinio moteriai, kuri dėl kokių nors priežasčių atsisako palaikyti su juo santykius ar sudaryti santuoką, kodėl tai yra leidžiama, pavyzdžiui, užimtumo kontekste⁷.

Nėra sudėtinga atsakyti į autoriaus keliamus klausimus, vadovaujantis prieš tai nagrinėtų tarptautinių teisės aktų nuostatomis, kadangi diskriminacija yra draudžiama įgyvendinant teisės aktais įtvirtintas asmens teises ir laisves. Pavyzdžiui, Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnis skelbia, jog „*kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą <...>*“, taigi asmuo, įgyvendindamas šią savo teisę – laisvai pasirinkti darbą – negali būti diskriminuojamas dėl, tarkim, savo rasės. Kitaip tariant, jam darbo pasirinkimo galimybė negali būti apribota, remiantis tuo, kad jis yra tam tikros rasės. Tuo tarpu santuokos atveju, Visuotinė žmogaus teisių deklaracija užtikrina asmenų teisę „*be jokių apribojimų dėl rasės, pilietybės ar religijos tuoktis ir kurti šeimą*“, maždaug to, teigiama, kad „*santuoka sudaroma tik laisva būsimų sutuoktinių valia ir visišku abiejų sutarimu*“. Taigi, asmeniui yra garantuojama teisė be jokių apribojimų sudaryti santuoką, tačiau

⁵ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 22, žiūrėta 2021 m. balandžio 6 d.,

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%20%97.pdf?sequence=2&isAllowed=y

⁶ Walter E. Williams, Discrimination: The Law vs. Morality (Cornell Journal of Law and Public Policy: Vol. 13), žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1061&context=cjlp>

⁷ *Ibid*

nėra garantuojama teisė laisvai pasirinkti sutuoktinį, bent jau tokia plati, kad šio pasirinkimo neribotų kito asmens valia.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 29 straipsnis skelbia, kad „įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“ ir „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“⁸. Kaip nurodo Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas), ši Konstitucijos nuostata reiškia, kad Lietuvos Respublikos teisės aktuose turi būti garantuotos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui lygiai su kitais, nedarant jokių išimčių⁹. Konstitucija, kaip ir tarptautiniai teisės aktai, tiesiogiai diskriminacijos sąvokos nepateikia, tačiau įtvirtina draudimą diskriminuoti ir nurodo, kad to negalima daryti remiantis asmeninėmis žmogaus savybėmis, kurių sąrašas, kaip jau buvo minėta, nėra baigtinis. Tiesa, Konstitucija, skirtingai nei tarptautiniai teisės aktai, leidžia šiek tiek plačiau apibrėžti diskriminacijos sąvoką, pastarąjį veiksmažodį suprantant kaip „žmogaus teisių varžymą ar privilegijų teikimą“.

Kaip nurodo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl įvairių asmens tapatybės bruožų. Šie bruožai yra įvardinami kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, pažiūros ir pan. Teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl prieš tai išvardintų asmens tapatybės bruožų yra laikomas diskriminacija¹⁰.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo (toliau – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas) 2 straipsnio 1 dalis nustato, kad diskriminacija yra tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.

Analogiškai, tik kiek plačiau, t. y. įvardinant asmens tapatybės bruožus, dėl kurių asmuo gali būti diskriminuojamas, ši sąvoka yra apibrėžiama ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo (toliau – Lygių galimybių įstatymas) 2 straipsnio 1 dalyje. Pastarojoje nurodoma, kad diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo,

⁸ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

⁹ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 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“, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika, (Nr. 12/95), žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta406/content>

¹⁰ „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu¹¹.

Diskriminacijos sąvoka panašiai apibrėžiama ir teismų praktikoje, tačiau pastarasis apibrėžimas, lyginant su pateikiamais teisės aktuose, yra tikslesnis, kadangi pastaruoju atveju yra akcentuojami ne asmens tapatybės bruožai, kurių sąrašas nėra ir negali būti baigtinis, tačiau pats diskriminacijos pasireiškimo būdas – panašių situacijų vertinimas skirtingai (arba atvirkščiai) ir objektyvaus pateisinimo tam nebuvimas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, savo praktikoje, remiasi Europos Teisingumo Teismo sprendimuose pateiktais išaiškinimais, ir diskriminaciją apibrėžia kaip atvejus, kuomet panašios situacijos yra vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai, nebent toks vertinimas būtų objektyviai pateisinamas¹². Analogišką aiškinimą pateikia ir Konstitucinis Teismas, kurio praktikoje, diskriminacija apibrėžiama kaip asmens ar asmenų grupės teisių suvaržymas (teisinės padėties pakeitimas) be objektyviai pateisinamo pagrindo¹³.

Taigi, vadovaujantis teismų praktika, asmenų, kurie yra panašiose situacijose, skirtingas traktavimas, arba esančių skirtingose situacijose – vienodas, jeigu jis neturi objektyvaus ir pagrįsto pateisinimo, yra laikomas diskriminacija.

2020 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtame Lygių galimybių vadove (toliau – Lygių galimybių vadovas) diskriminacija apibrėžiama kaip nepalankus elgesys su asmeniu dėl jo lyties, amžiaus, religijos, etninės priklausomybės ar kito asmens tapatybės bruožo. Greta diskriminacijos sąvokos yra išskiriamos sąlygos, kuomet pasireiškia diskriminacija:

1. su asmeniu elgiamasi arba jam dėl jo tapatybės bruožų yra taikomas nepalankus ar mažiau palankus elgesys, veiksmas, priemonė negu kitam asmeniui panašiomis aplinkybėmis yra taikoma ar su juo elgiamasi (nelygiavertis elgesys);

2. šis nelygiavertis elgesys yra neteisėtas (taikomi įstatymų draudžiamais pagrindais, tokiais kaip lytis, rasė, tautybė ir kt.);

3. šis nelygiavertis elgesys yra nepagrįstas (jam nėra svarių ir objektyvių priežasčių, nėra proporcingas siekiamam tikslui)¹⁴.

¹¹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

¹² „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-44-248/2019“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eteismai.lt/byla/9416711429196/e3K-3-44-248/2019>

¹³ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Nr. 13/96), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika, žiūrėta 2021 m. birželio 2 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta393/content>; „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Nr. 17/97), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika, žiūrėta 2021 m. birželio 2 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta384/content>

¹⁴ „Lygių galimybių darbuotojų“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 9.

Apibendrinant įvairiuose teisės šaltiniuose pateikiamos diskriminacijos sąvokos turinio analizę, galima teigti, kad diskriminacija yra asmens tapatybės bruožais paremtas asmens arba asmenų grupės išskyrimas iš kitų, jei tai negali būti pateisinama objektyviomis priežastimis, įtvirtintomis teisės aktuose. Siekiant išvengti diskriminacijos sąvokos pernelyg plataus aiškinimo, svarbu pažymėti tai, kad minėtas asmenų išskyrimas iš kitų, turėtų būti vykdomas pastariesiems įgyvendinant jiems įstatymu garantuojamas teises ir laisves.

Lygių galimybių įstatymai apima penkias viešojo gyvenimo sritis, tokias kaip valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų veikla, švietimas, darbo santykiai, vartotojų teisių apsauga bei organizacijų ir asociacijų veikla¹⁵. Baigiamojo darbo temai yra aktuali diskriminacijos sąvoka darbo santykių srityje. Be to, ši sritis, kaip rodo apklausos, yra labiausiai siejama su diskriminacija – net 92 procentai respondentų diskriminacinėmis laikė situacijas, susijusias su priėmimu į darbą, atleidimu iš jo bei darbo užmokesčio nustatymu¹⁶.

1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ (toliau – TDO Konvencija) 1 straipsnis diskriminaciją apibrėžia kaip:

- bet kokią, lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę;

- bet kokią kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama Tarptautinės darbo organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis¹⁷.

Darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes darbe ir valstybės tarnyboje, taip pat turi sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti sudėtingesnio profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas¹⁸. Lygių galimybių įstatymo 5 straipsnis nustato pareigą darbdaviui, įgyvendinant lygias galimybes darbe ir valstybės tarnyboje, be jau minėtų, taip pat naudoti vienodus darbo ir vykdomos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus, naudoti

¹⁵ „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

¹⁶ Diana Janušauskienė, *Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje* (Filosofija. Sociologija 2019), 102. Žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2019~1569302656096/J.04~2019~1569302656096.pdf>

¹⁷ „Tarptautinė darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje““, Infolex praktika, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <http://www.infolex.lt/ta/107007>

¹⁸ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“ 5 str. 3 d. 1-5 p., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos vertinimo kriterijus, taip pat už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį bei imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo, kad pateikęs skundą dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, taip pat imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos¹⁹.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 7 straipsniu, darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įsidarbinimo, priėmimo į valstybės tarnybą sąlygas;

2) už tokį patį ar vienodos vertės darbą moka skirtingą darbo užmokestį;

3) organizuodamas darbą ar valstybės tarnybą, sukuria darbuotojui ar valstybės tarnautojui blogesnes (geresnes) darbo, tarnybos, kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygas;

4) skiria darbuotojui, valstybės tarnautojui nuobaudą, keičia darbo, valstybės tarnybos sąlygas, perkelia į kitą darbą, pareigas, nutraukia darbo sutartį arba atleidžia iš valstybės tarnybos;

5) persekioja darbuotoją, valstybės tarnautoją, pateikusius skundą dėl diskriminacijos, nesiima priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių²⁰.

Darbo santykiai prasideda darbdaviui ir darbuotojui sudarius darbo sutartį. Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį²¹. Taigi, darbo sutarties sudarymas reiškia dviejų skirtingų interesų ir lūkesčių turinčių subjektų suderintą valią²², ją sudarius sutarties šalys prisiima atitinkamus įsipareigojimus. Tačiau dar iki darbo sutarties sudarymo tarp šalių susiklosto tam tikri santykiai. Pastarieji įvardijami kaip ikisutartiniai darbo santykiai ir pasireiškia šalių siekiu susitarti dėl būsimo darbo sąlygų. Kaip nurodoma teisės doktrinoje, šie santykiai pasižymi nelygiomis šalių galimybėmis derėjimosi

¹⁹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“ 5 str. 3 d. 1-5 p., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

²⁰ *Ibid*

²¹ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“ 32 str. 1 d., TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

²² Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018), 131.

procesė²³. Būtent dėl šios nelygybės, baigiamojo darbo autorės nuomone, yra svarbu užtikrinti nediskriminavimą ir ikisutartiniuose darbo santykiuose, o ne tik sudarius darbo sutartį.

Ikisutartiniuose darbo santykiuose yra svarbus dviejų teisių – teisės pasirinkti darbą ir teisės nustatyti darbo sutarties turinį – tinkamas įgyvendinimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 41 straipsnio 1 dalis skelbia, kad darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų²⁴. Taigi, viena iš tinkamo įgyvendinimo sąlygų yra nediskriminavimas. Nediskriminavimas ikisutartiniuose darbo santykiuose reiškia, kad visi asmenys, pretenduojantys į būsimą darbo vietą, taip pat jau atrinkti kandidatai – sudarydami darbo sutartį – nepaisant jų įgimtų asmens tapatybės bruožų, privalo būti traktuojami vienodai. Į(si)darbinimo sąvoka, kaip nurodo Teisingumo Teismas, taip pat apima ir asmens viešus pareiškimus (pvz., radijo laidoje), kad jis niekada neįdarbintų tam tikros grupės asmenų ir nenorėtų su jais kartu dirbti savo įmonėje, net ir tuo atveju, jei tuo metu nebuvo vykdoma ar planuojama jokia darbuotojų atranka²⁵.

Taigi, diskriminacija ikisutartiniuose darbo santykiuose yra asmens ar asmenų grupės teisių suvaržymas, remiantis tokiais asmens tapatybės bruožais, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, kai yra skelbiama darbuotojo paieška arba teikiami vieši pareiškimai, susiję su įdarbinimu, vykdoma darbuotojo atranka, darbo pokalbis ar tariamasi dėl būsimos darbo sąlygų.

1.2. Diferencijuotos teisės normos – atvejai, kurie nelaikomi diskriminacija

Pažymėtina tai, kad tam tikrų kategorijų asmenims gali būti suteikiamos papildomos garantijos ir tai nebus laikoma diskriminacija. Kaip pavyzdį galima būtų pateikti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnį, kuriame nurodoma, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu nėra laikomi atvejai, kai:

1. taikoma speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
2. vyrams ir moterims nustatomi skirtingi karo prievolės atlikimo atvejai;

²³ Genovaitė Dambrauskienė, Rasa Macijauskienė ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas* (Vilnius: Žaltvykslė, 2007), 76.

²⁴ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“ 41 str. 1 d., TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

²⁵ „Europos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 23 d. sprendimas byloje NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (Nr. C-507/18)“, žiūrėta 2022 m. kovo 2 d. [EUR-Lex - 62018CJ0507 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TUE/juris/summary/?uri=CELEX:62018CJ0507&fromDoc=62018CJ0507-01-1&fromI=62018CJ0507-01-1-1)

3. taikomas skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas;

4. moterims taikomi fizinio parengtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

5. atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas;

6. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;

7. taikoma skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos;

8. prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis²⁶.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 157 straipsnio (EB sutarties buvęs 141 straipsnis) 4 dalyje taip pat nurodoma, kad „vienodo požiūrio principas neklaido valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas“²⁷.

Analogiškos nuostatos laikomasi ir teisės doktrinoje, kur taip pat nurodoma, kad specialios apsaugos ar pagalbos priemonių taikymas tam tikroms asmenų grupėms nėra laikomas diskriminacija²⁸. Tokiomis pozityviomis priemonėmis yra siekiama skatinti lygiateisiškumą, kovoti su institucine nelygybe, koreguoti asmenų nelygiavertę padėtį²⁹, kadangi esant nevienodoms pradžios galimybėms įstatymais gali būti didinama tam tikrų asmenų grupių teisių apsauga, jeigu šie asmenys objektyviai negali užsitikrinti bent minimalios savo teisių apsaugos, taip pat jei šie asmenys atlieka visuomeninės reikšmės funkcijas ir šis atlikimas nėra adekvatus jų teisių apsaugai³⁰. Tokios įstatymo normos teisės teorijoje yra įvardinamos kaip diferenciacinės normos. Jos yra specialiosios bendrųjų atžvilgiu ir suteikia galimybę tam tikrų kategorijų

²⁶ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“ 10 str., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., [XII-2767 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-947 pakeitimo įstatymas \(lrs.lt\)](https://www.lrs.lt/nr/na?lang=lt&as=0&ik=0&sk=0&tk=0&url=0&path=&query=&doc_id=2767)

²⁷ „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo“, Suvestinė redakcija, Europos Sąjungos oficialus leidinys C115/49.

²⁸ Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika* (Vilnius: Justitia, 2005), 74.

²⁹ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje* (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 93, žiūrėta 2021 m. balandžio 6 d., https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%20et%20al.pdf?sequence=2&isAlloWed=y

³⁰ Alfonsas Vaišvila, *Teisės teorija* (Vilnius: Justitia, 2000), 142.

asmenims lygiai su kitais įgyvendinti savo teises ir pareigas³¹. Šios privilegijos arba teisių diferenciacija gali būti įvardijami kaip pozityvioji diskriminacija³².

Taip pat ir Lygių galimybių vadove yra nurodoma, kad „*diskriminacija nėra laikomas bet koks nevienodas ar mažiau palankus elgesys su žmogumi. Kartais skirtingas ar mažiau palankus elgesys gali būti pateisinamas. Taip pat ne kiekvienas neteisingas poelgis su žmogumi bus laikomas diskriminacija*“³³.

TDO Konvencijos 1 straipsnio 2 dalis nustato, kad bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija³⁴. Tai gali būti pateisinama specifine pareigų prigimtimi arba atliekamų funkcijų specifiniu turiniu³⁵.

Darbo kodekso 26 straipsnis, kuriuo yra draudžiama diskriminacija darbo santykiuose, nustato išimtį dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas.

Kaip nurodoma Lygių galimybių vadove, darbo sąlygų pritaikymas darbuotojų poreikiams taip pat nebūtų laikomas diskriminacija, jei tai yra būtina tinkamų sąlygų darbui atlikti sudarymui, kai, pavyzdžiui, darbo aplinka yra pritaikoma darbuotojams su negalia arba, kai yra susitariama dėl lankstaus darbo laiko režimo su darbuotojais, pageidaujančiais suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus³⁶.

Bet kuriuo atveju mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl jo turimo asmens tapatybės bruožo nebus laikomas diskriminacija tik itin retais bei siaurai apibrėžtais atvejais, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikras asmens tapatybės bruožas yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o nelygiavertis traktavimas yra teisėtas ir proporcingas³⁷. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 1 dalies 2 punktu įtvirtintas reikalavimas valstybės tarnautojams mokėti valstybinę kalbą arba Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad

³¹ Alfonsas Vaišvila, *Teisės teorija* (Vilnius: Justitia, 2000), 142.

³² „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

³³ „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 9.

³⁴ „Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje““, Infollex praktika, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <http://www.infollex.lt/ta/107007>

³⁵ „Europos Teisingumo Teismo 2000 m. sausio 11 d. sprendimas byloje Tanja Kreil prieš Bundesrepublik Deutschland (Nr. C-285/98)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:61998CJ0285>

³⁶ „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 12.

³⁷ *Ibid*, 13.

rinkimų teisę turi tik Lietuvos Respublikos piliečiai³⁸. Pastarieji atvejai nėra laikomi diskriminacija. Įstatymų nustatyti amžiaus ribojimai taip pat nėra laikomi diskriminacija, jei tai pateisinama teisėtu tikslu ir šio tikslo yra siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Tokio ribojimo pavyzdys galėtų būti draudimas parduoti alkoholinius gėrimus jaunesniems nei 20 metų amžiaus asmenims³⁹. Ir nors Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnis skelbia, kad „*skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, asmenims, išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrų įsitikinimų asmenims*“⁴⁰, diskriminuojančia nebūtų laikoma situacija, kai kino studija, ketinanti konkrečiam vaidmeniui samdyti tam tikros lyties ar amžiaus aktorių, darbo skelbime nurodo pageidaujamo kandidato lytį ar amžių⁴¹, kadangi minėtame straipsnyje yra įtvirtintos dvi šio reikalavimo išimtys. Viena jų – kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas (2 straipsnio 9 dalies 7 punktas), kita – taikomos įstatymų nustatytos skirtingos teisės dėl pilietybės (2 straipsnio 9 dalies 4 punktas).

Diskriminavimo darbo santykių prasme yra reikšmingas Lygių galimybių įstatymo 5 straipsnis, kuris įtvirtina darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe ir valstybės tarnyboje. Tai darydamas, darbdavys, neatsižvelgdamas į asmens amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus, privalo, priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus įsidarbinimo sąlygoms. Pastaruoju atveju išimtys gali būti taikomos tik apribojimui dėl amžiaus, taikant reikalavimą mokėti valstybinę kalbą, draudimą dalyvauti politinėje veikloje, skirtingas teises dėl pilietybės, taip pat taikant specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes⁴².

³⁸„Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1536/asr>

³⁹ „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

⁴⁰ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

⁴¹ „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 13.

⁴² „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“ 2 str. 1 d. 2 p., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

1.3. Diskriminacijos formos

Įvairiuose teisės šaltiniuose pateikiamų diskriminacijos sąvokų analizė parodė egzistuojant tam tikroms diskriminacijos formoms. Be abejo, viena dažniausiai pasitaikančių ir lengviausiai nustatomų diskriminacijos formų yra tiesioginė diskriminacija. Pastarąja laikomas mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl jo asmens tapatybės bruožo, nei tokiomis pačiomis aplinkybėmis yra, buvo arba būtų elgiamasi su kitu asmeniu, kuris šio tapatybės bruožo neturi⁴³. Kaip nurodoma Lygių galimybių vadove, tiesioginė diskriminacija gali pasireikšti ir kaip nurodymas diskriminuoti ir tai negali būti pagrindu, pateisinančiu diskriminaciją⁴⁴. Taigi, nurodymas diskriminuoti yra suprantamas kaip nurodymas su asmeniu elgtis mažiau palankiai dėl jo asmens tapatybės bruožo, nei tokiomis pačiomis aplinkybėmis yra, buvo arba būtų elgiamasi su kitu asmeniu, kuris šio tapatybės bruožo neturi.

Greta tiesioginės diskriminacijos, būtina išskirti ir netiesioginę diskriminaciją. Pastarąja, kaip nurodo Lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga, yra laikomos akivaizdžiai neutralios sąlygos ar praktikos, kurios formaliai yra vienodos, bet jas taikant diskriminuojamos atskiros gyventojų grupės⁴⁵. „Akivaizdžiai neutrali“ praktika turi būti aiškinama taip, kad ji turi būti „tariamai“ arba „iš pirmo žvilgsnio“ neutrali⁴⁶. Netiesioginė diskriminacija gali atsirasti tuomet, kai priemonė, nors ir suformuluota neutraliai, t. y. joje nurodyti kiti kriterijai, nesusiję su saugoma savybe, iš tikrųjų daro itin nepalankų poveikį šią savybę turintiems asmenims⁴⁷.

Lygių galimybių įstatyme netiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip *„veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties <...>, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“*⁴⁸.

Taigi, bet kokie požiūrio skirtumai, jeigu jų negalima pateisinti objektyviais kriterijais, yra netiesioginė diskriminacija. Europos Teisingumo Teismas yra konstatavęs diskriminaciją lyties

⁴³ „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 10.

⁴⁴ *Ibid*, 12.

⁴⁵ „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

⁴⁶ „Europos Teisingumo Teismo 2015 m. liepos 16 d. sprendimas byloje CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisia za zashtita ot diskriminatsia (Nr. C-83/14)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/doclist/curia.do?doc=REPERECH&docid=8314)

⁴⁷ „Europos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Z. v Government department, The Board of management of a community school (Nr. C-363/12)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/doclist/curia.do?doc=REPERECH&docid=36312)

⁴⁸ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

pagrindu, kai skirtingos sąlygos buvo taikomos pilną ir nepilną darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Tarp pastarųjų paprastai dominuoja moterys.

Vienoje iš Europos Teisingumo Teismo bylų buvo nagrinėjama situacija, kai į universalinės parduotuvės profesinių pensijų sistemą nebuvo įtraukti darbuotojai, kurie dirbo nepilną darbo dieną. Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad tokiu būdu buvo netiesiogiai diskriminuojama lyties pagrindu, kadangi moterys sudarė nepilną darbo dieną dirbančiųjų daugumą⁴⁹. Kitoje byloje situacija, kai moteriai, einančiai parduotuvės vedėjos pareigas, buvo mokamas dešimčia svarų mažesnis savaitinis atlyginimas, nei prieš ją šias pareigas ėjusiam vyrui, taip pat Europos Teisingumo Teismo buvo pripažinta kaip netiesioginė diskriminacija lyties pagrindu. Skirtingas darbo užmokesčio nustatymas buvo grindžiamas skirtingu darbo funkcijų atlikimo laikotarpiu, o ne darbuotojų lytimi. Tačiau, kaip nurodė Europos Teisingumo Teismas, darbo pobūdis, o ne jo vienalaikiškumas yra esminė sąlyga, todėl jei darbuotojai atlieka tą pačią funkciją (nesvarbu, kad skirtingu metu), jie turi teisę į vienodą darbo užmokestį⁵⁰. Kitoje byloje 10 procentų mažesnis darbo užmokestis buvo mokamas nenuolatiniams darbuotojams, kurių didžiąją dalį taip pat sudarė moterys ir Europos Teisingumo Teismas konstatavo netiesioginę diskriminaciją lyties pagrindu, kadangi toks diferencijavimas neigiamai veikė žymiai didesnę dalį moterų, nei vyrų⁵¹.

Siekdama iliustruoti netiesioginės diskriminacijos sąvoką, Lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga pateikia konkretų netiesioginės diskriminacijos pavyzdį – laiptai prie įėjimo į visuomeninės reikšmės pastatus. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, jog ši aplinkybė yra visiems vienoda, kadangi atskirai nėra išskiriama nei viena asmenų grupė, tačiau turintiems judėjimo negalią laiptai tampa neįveikiama kliūtimi. Dėl šios priežasties pastatų renovavimui ir projektavimui yra keliamas reikalavimas užtikrinti asmenų su ribotomis judėjimo galimybės patekimą į pastatą lygiai su visais ir tai nėra laikoma išskirtinių sąlygų atskirai socialinei grupei sukūrimu, kadangi tai yra pateisinama siekiamu tikslu bei daroma tinkamomis ir būtinomis priemonėmis⁵². Pastarasis atvejis būtų priskiriamas prie pozityviosios diskriminacijos, jei diskriminaciją skirstytume į pozityviają ir negatyviają. Taigi, pozityvioji diskriminacija

⁴⁹ „Europos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje Bilka prieš Weber von Hartz (Nr. C-170/84)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-170/84>

⁵⁰ „Europos Teisingumo Teismo 1980 m. kovo 27 d. sprendimas byloje Macarthy's Ltd prieš Wendy Smith (Nr. C-129/79)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61979CJ0129>

⁵¹ „Europos Teisingumo Teismo 1981 m. kovo 31 d. sprendimas byloje J. P. Jenkins prieš Kingsgate (Nr. C-96/80)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61980CJ0096>

⁵² „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

pasireiškia, kai teisės normos taikomos diferencijuotai asmenims ar jų grupėms, kurie yra nepajėgūs garantuoti savo teisių⁵³.

Negatyvioji diskriminacija paprastai suprantama kaip asmens ar asmenų grupės teisių suvaržymas be objektyviai pateisinamo pagrindo⁵⁴. Tuo tarpu, pozityvi diskriminacija reiškia skirtingą teisės normų taikymą asmeniui ar jų grupei siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų⁵⁵. Pastaroji yra pateisinama, kadangi paspartina tam tikros grupės žmonių, pavyzdžiui, asmenų su negalia, faktinės lygybės įtvirtinimą⁵⁶. Ir tai nėra laikoma diskriminacija. Kaip yra nurodęs Teisingumo Teismas, įdarbinimo skatinimas yra neginčijamai teisėtas valstybių narių socialinės ir užimtumo politikos tikslas, kuriam pasiekti gali būti pasirenkamos tokios priemonės, kurios būtų tinkamos ir pakankamos, kad būtų užtikrinta tam tikrų grupių darbuotojų galimybė įsitraukti į darbo rinką⁵⁷.

Pažymėtina, kad įstatymas gali nustatyti ir daugiau ribojimų arba reikalavimų, kurie nebus laikomi diskriminacija, kadangi, kaip yra nurodęs Konstitucinis Teismas, tam tikrais atvejais, esant pakankamai motyvuotam ir pagrįstam reikalavimui, įstatymu atskiroms subjektų grupėms galima nustatyti specialų teisinį statusą ar įtvirtinti tam tikrus teisinės padėties ypatumus⁵⁸. *Mangold* byloje Teisingumo Teismas pripažino, kad nacionalinės teisės nuostata, kuri leidžia be jokių apribojimų sudaryti terminuotas darbo sutartis su bet kuriuo, 52 metų sulaukusių, asmeniu, yra diskriminacinė ir pažeidžia Tarybos Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnį, nepaisant to, kad nacionaliniais teisės aktais yra siekiama palengvinti vyresnio amžiaus asmenų integravimąsi į darbo rinką ir šis tikslas iš esmės galėtų būti laikomas „objektyviai ir tinkamai“ pateisinančiu skirtingą požiūrį⁵⁹.

Kaip nurodoma Lygių galimybių vadove, diskriminacija gali būti asocijuota. Pastaroji diskriminacijos rūšis pasižymi tuo, kad su asmeniu yra elgiamasi mažiau palankiai dėl jo sąsajos su asmenų grupe, turinčia tam tikrą tapatybės bruožą⁶⁰. Taigi, asocijuota diskriminacija galima būtų laikyti mažiau palankų elgesį su asmeniu dėl jo priklausymo tam tikrai politinei partijai ar

⁵³ „Diskriminacija“, Laisvoji enciklopedija Vikipedija, žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://lt.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija>

⁵⁴ *Ibid*

⁵⁵ „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

⁵⁶ *Ibid*

⁵⁷ „Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 11 d. sprendimas byloje ITC Innovative Technology Center GmbH v Bundesagentur für Arbeit (Nr. C-208/05)“, žiūrėta 2022 m. spalio 1 d., [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62007C0208)

⁵⁸ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Nr. 13/96), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika, žiūrėta 2021 m. birželio 2 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta393/content>

⁵⁹ „Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje Werner Mangold v Rüdiger Helm (Nr. C-144/04)“, žiūrėta 2021 m. spalio 1 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62005C0144)

⁶⁰ „Lygių galimybių darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 12.

asociacijai. Lygių galimybių vadovas kaip asocijuotos diskriminacijos pavyzdį pateikia situaciją, kai darbuotojui, kuris globoja negalią turintį artimąjį, nėra sudaromos vienodos galimybės siekti paaugštinimo, kadangi darbdavio manymu, tokiam darbuotojui būtų pernelyg sunku suderinti asmeninius įsipareigojimus⁶¹. Kaip nurodė Europos Teisingumo Teismas, tiesioginės diskriminacijos draudimo principas negali būti taikomas pernelyg siaurai, todėl kai darbdavys su darbuotoju, kuris nėra pats neįgalus, elgiasi mažiau palankiai, nei yra, buvo ar būtų elgiamasi su kitu darbuotoju panašioje situacijoje, ir yra nustatyta, kad mažiau palankus elgesys su tuo darbuotoju grindžiamas jo vaiko, kurį darbuotojas pats prižiūri, negalia, toks elgesys prieštarauja tiesioginės diskriminacijos draudimui⁶².

Kai asmuo yra diskriminuojamas dėl kelių jo turimų asmens tapatybės bruožų, tokia diskriminacija vadinama daugialype⁶³.

Lygių galimybių įstatyme, greta tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos bei nurodymo diskriminuoti, dar yra išskiriamas ir priekabiavimas. Pastarasis taip pat laikytinas diskriminacijos rūšimi. Priekabiavimas yra apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka⁶⁴. Atitinkamai ir seksualinis priekabiavimas bus laikomas diskriminacija. Pastarasis apibrėžiamas kaip nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kurio tikslas yra pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką⁶⁵. Kaip nurodoma Lygių galimybių vadove, seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu, raštu ar fiziniais veiksmais, tokiais kaip seksualinio pobūdžio gestai, prisilietimai⁶⁶. Pagrindinis kriterijus, padedantis identifikuoti tam tikrą elgesį kaip priekabiavimą, yra tokio elgesio nepageidaujamumas jį patiriančiam asmeniui⁶⁷.

Apibendrinant pirmąją baigiamojo darbo dalį, reikia pažymėti tai, kad darbo santykių sritis, kaip rodo apklausos, yra sritis, labiausiai siejama su diskriminacija. Darbo santykiai prasideda darbdaviui ir darbuotojui sudarius darbo sutartį, tačiau dar iki darbo sutarties sudarymo

⁶¹ „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 12.

⁶² „Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje S. Coleman prieš Attridge Law ir Steve Law (Nr. C-303/06)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62006CJ0303>

⁶³ „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 12.

⁶⁴ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, 2 str. 7 d., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

⁶⁵ „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 12.

⁶⁶ *Ibid*

⁶⁷ *Ibid*

tarp šalių susiklosto ikisutartiniai darbo santykiai, kurie pasireiškia šalių siekiu susitarti dėl būsimo darbo sąlygų, o kaip nurodoma teisės doktrinoje, šie santykiai pasižymi nelygiomis šalių galimybėmis derėjimosi procese.

Ikisutartiniuose darbo santykiuose yra svarbus dviejų teisių – teisės pasirinkti darbą ir teisės nustatyti darbo sutarties turinį – tinkamas įgyvendinimas. Viena iš tinkamo įgyvendinimo sąlygų yra nediskriminavimas. Nediskriminavimas ikisutartiniuose darbo santykiuose reiškia, kad visi asmenys, pretenduojantys į būsimą darbo vietą, taip pat jau atrinkti kandidatai – sudarydami darbo sutartį – nepaisant jų įgimtų asmens tapatybės bruožų, privalo būti traktuojami vienodai. Todėl, skelbiant darbuotojo paiešką, vykdant darbuotojo atranką, darbo pokalbį ar tariantis dėl būsimo darbo sąlygų, asmuo negali patirti diskriminacijos dėl tokių asmens tapatybės bruožų, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, jei tai negali būti pateisinama objektyviomis priežastimis, įtvirtintomis teisės aktuose.

Atlikta teisės šaltinių analizė parodė, kad tam tikrų kategorijų asmenims gali būti suteikiamos papildomos garantijos ir tai nebus laikoma diskriminacija. Tokiomis priemonėmis yra siekiama skatinti asmenų lygiateisiškumą, kovoti su institucine nelygybe, koreguoti asmenų nelygiavertę padėtį. Tokios įstatymo normos teisės teorijoje yra įvardinamos kaip diferenciacinės normos. Jos yra specialiosios bendrųjų atžvilgiu ir suteikia galimybę tam tikrų kategorijų asmenims lygiai su kitais įgyvendinti savo teises ir pareigas. Šios privilegijos arba teisių diferenciacija taip pat gali būti įvardijami kaip pozityvioji diskriminacija.

Įvairių teisės šaltinių analizė parodė egzistuojant tam tikroms diskriminacijos formoms. Tarp dažniausiai pasitaikančių diskriminacijos formų yra tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija. Pastaroji, lyginant su kitomis, dėl savo latentškumo ir įrodinėjimo sudėtingumo, yra problematiškiausia. Esminis tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos skirtumas yra tas, kad pastaroji gali būti objektyviai pateisinama, o tai lemia sunkesnę šios formos diskriminacijos įrodinėjimą, tačiau įrodinėjimo problematika bus plačiau nagrinėjama ketvirtojoje baigiamojo darbo dalyje. Kitos diskriminacijos formos yra negatyvioji ir pozityvioji diskriminacija, asocijuotoji diskriminacija. Diskriminacijos formomis yra laikomas ir priekabiavimas bei seksualinis priekabiavimas, taip pat nurodymas diskriminuoti.

Atsižvelgiant į šios baigiamojo darbo dalies uždavinį – atskleisti diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose sampratą – pastarąją galima apibūdinti, kaip asmens ar asmenų grupės teisių suvaržymą, remiantis tokiais asmens tapatybės bruožais, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, kai yra skelbiama darbuotojo paieška arba teikiami vieši pareiškimai, susiję su įdarbinimu, vykdoma darbuotojo atranka, darbo pokalbis ar tariamasi dėl būsimo darbo sąlygų, ir tai negali būti pateisinama objektyviomis priežastimis, įtvirtintomis teisės aktuose.

2. DRAUDŽIAMI DISKRIMINACIJOS IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE PAGRINDAI

Draudžiamas diskriminacijos pagrindas – tai asmens savybė, kuri neturėtų būti laikoma tiesiogiai susijusia su skirtingu vertinimu ar naudojimusi konkrečia nauda⁶⁸. Kaip parodė pirmojoje darbo dalyje atlikta diskriminacijos sąvokos analizė, draudžiami diskriminacijos pagrindai, įtvirtinti teisės aktuose, yra lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, pažiūros ir kt. Diskriminuoti asmenis yra draudžiama bet kuriame darbo santykių etape, tame tarpe ir ikisutartiniuose darbo santykiuose. Taigi, tai reiškia, kad visi asmenys, pretenduojantys į būsimą darbo vietą, taip pat jau atrinkti kandidatai – sudarydami darbo sutartį – nepaisant jų įgimtų asmens tapatybės bruožų, privalo būti traktuojami vienodai, todėl skelbiant darbuotojo paiešką, vykdant darbuotojo atranką, darbo pokalbį ar tariantis dėl būsimos darbo sąlygų, asmuo negali patirti diskriminacijos dėl tokių asmens tapatybės bruožų, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, pažiūros ir pan., jei tai negali būti pateisinama objektyviomis priežastimis, įtvirtintomis teisės aktuose.

Diskriminacijos sąvokos analizė atskleidė, kad diskriminacijos pagrindų sąrašas, pateikiamas tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose, nėra baigtinis. Be to, ir pateikiamas yra pakankamai platus, todėl, atsižvelgiant į tai, kad baigiamojo darbo apimtis yra ribojama, šioje dalyje atskirai bus analizuojami tik tam tikri galimi diskriminacijos pagrindai. Pagrindų pasirinkimą analizei lėmė jų didesnis aktualumas ikisutartiniuose darbo santykiuose, taip pat jų specialus reglamentavimas atskirais teisės aktais. Ikisutartiniuose santykiuose, baigiamojo darbo autorės nuomone, dažniausiai pasitaikantys ir keliantys didžiausią problematiką, yra diskriminacija lyties, amžiaus, rasės ir negalios pagrindu. Šį aktualumą patvirtina ir jų reglamentavimas atskirais teisės aktais.

2.1. Diskriminacijos lyties pagrindu draudimas

Lyčių lygybė reiškia, kad abi lytys turi turėti vienodas galimybes ir sąlygas dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse⁶⁹. Pastaroji neturi būti suvokiama kaip fiziologinė ar biologinė lygybė.

Įvairiose pasaulio šalyse, tarp jų ir Lietuvoje, vadovaujamose pozicijose dažniau dirba vyrai, nei moterys. Tai lemia lyčių stereotipai, kad vadovavimas ir lyderystė yra labiau

⁶⁸ „Europos nediskriminavimo teisės vadovas“ (Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2011), 87.

⁶⁹ „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“ (Vilnius, 2011), 24.

siejami su vyrais nei su moterimis. Tokį skirtumą galėtų lemti daugybė priežasčių, tačiau dažniausiai aptariama – moterų diskriminacija darbo rinkoje⁷⁰.

Vertinant Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitų duomenis, matome, kad daugiausiai kreipimūsi į šią įstaigą yra dėl diskriminavimo lyties pagrindu. Pavyzdžiui, 2020 metais tokių kreipimūsi buvo gauta 242, t. y. beveik dvigubai daugiau nei negalios pagrindu (123 skundai), kai pastarasis pagrindas yra antras pagal dažnumą⁷¹.

Tarybos Direktyvos 2006/54/EB, kurios tikslas užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje, 14 straipsnis nurodo, kad nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties asmenims įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą⁷². Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Tarybos Direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 2 dalis valstybėms narėms leidžia įsidarbinimo galimybių atžvilgiu numatyti, kad skirtingas požiūris dėl lyties būdingų savybių nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba dėl tokios veiklos sąlygų tokia savybė yra tikras lemiamas profesinis reikalavimas, jeigu šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas⁷³. Pastarąją nuostatą įgyvendina Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnis ir 2 straipsnio 9 dalies 7 punktus (skelbimo dėl akto paieškos pavyzdys), taip pat kitas konkrečiai šios Direktyvos taikymui užtikrinti priimto Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnis.

Tarybos Direktyvos 2006/54/EB taikymą užtikrina ir nacionalinėje teisėje diskriminacijos lyties pagrindu draudimą įtvirtina Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (toliau – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas). Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi⁷⁴.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnis įtvirtina darbdavio ar jo atstovo pareigą priimant į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir

⁷⁰ Justė Norvaišaitė, Vita Mikuličiūtė "Kandidatų ir vertintojų lyties įtaka sprendimo priėmimui tariamoje įdarbinimo situacijoje", *Psichologija*, vol. 63 (2021): 82.

⁷¹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2020 metų veiklos ataskaita“ (2021-03-12, Nr.

⁷² „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“; žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

⁷³ *Ibid*

⁷⁴ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“ 1 str. 1 d., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>

lemiantis profesinis reikalavimas⁷⁵. Todėl, pavyzdžiui, vyrų įkalinimo įstaigose nustatyti įdarbinimo prioritetą kandidatams vyrams, o moterų – kandidatėms moterims, nebus laikoma diskriminacija lyties pagrindu, kadangi toks traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas). Tačiau pažymėtina tai, kad ši išimtis galėtų būti taikoma tik pareigybėms, susijusioms su veikla, kurią vykdant yra svarbu būti konkrečios lyties atstovu⁷⁶.

To paties įstatymo 16 straipsnis draudžia skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą ar mokyti nurodyti reikalavimus, kurie suteikia pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus prieš tai minėtą išimtį. Taip pat draudžia reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėtį, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus⁷⁷.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nustato pareigą darbdaviui ar jo atstovui, nepaisant darbuotojo lyties, sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas (6 str. 2 p.). Taip pat darbdavys, nepaisant lyties, privalo už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (6 str. 3 d.) bei imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo (6 str. 4 d.), kad darbuotojas, darbuotojo atstovas, darbuotojas, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos (6 str. 5 d.).

Pažymėtina tai, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu nėra laikomi atvejai, kai:

1. taikoma speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
2. vyrams ir moterims nustatomi skirtingi karo prievolės atlikimo atvejai;
3. taikomas skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas;
4. moterims taikomi fizinio parengtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
5. atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas;

⁷⁵ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“ 1 str. 1 d., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>

⁷⁶ „Europos Teisingumo Teismo 1997 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG (Nr. C-180/95)“, žiūrėta 2021 m. lapkričio 15 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TJ/doc/html/1997/01/20170107/JURISPRUDENCE_CT_1997_0000018.html)

⁷⁷ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“ 16 str., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>

6. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;

7. taikoma skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos;

8. prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis⁷⁸.

Pažymėtina tai, kad šeštuoju punktu nurodomos specialios laikinos priemonės, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, turi būti taikomos, t. y. prioritetą suteikiamas moterims, turinčioms tokią pačią ar panašią kvalifikaciją kaip ir jų kolegų vyrai, priešingu atveju tai būtų laikoma diskriminacija, kadangi būtų siekiama ne suteikti lygias galimybes vyrams ir moterims užimti darbo vietas, o nulemti galutinius rezultatus⁷⁹.

Darbdavio arba jo atstovo veiksmai bus pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties:

1. taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas;

2. organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;

3. keičia darbo sąlygas, perkelia darbuotoją į kitą darbą arba nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį;

4. persekioja darbuotoją, darbuotojo atstovą, darbuotoją, liudijantį ar teikiantį paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos;

5. nesiima priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo⁸⁰.

Pažymėtina tai, kad minėtais darbdavio veiksmais nebūtinai turi būti tiesiogiai pažeidžiamos moterų ir vyrų lygios teisės, kad veiksmai būtų pripažinti diskriminacija lyties pagrindu. Darbdavio veiksmai gali būti ir neutralūs lyties pagrindu, pavyzdžiui – draudimas asmenims, žemesniems nei 1,70 metro, dalyvauti priėmimo į Graikijos policijos mokyklą konkurse. Nors ši priemonė ir suformuluota neutraliai lyties pagrindu, iš tikrųjų daro nepalankų poveikį didesniai skaičiui moterų nei vyrų, kadangi daugiau moterų nei vyrų yra žemesnės nei

⁷⁸ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“ 10 str., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>

⁷⁹ „Europos Teisingumo Teismo 1995 m. spalio 17 d. sprendimas byloje Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen (Nr. C-450/93)“, žiūrėta 2021 m. spalio 17 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)
„Europos Teisingumo Teismo 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen (Nr. C-409/95)“, žiūrėta 2021 m. spalio 17 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)

⁸⁰ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“ 11 str., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>

1,70 metro, todėl joms daromas labai nepalankus poveikis, palyginti su vyrais, kiek tai susiję su leidimu dalyvauti priėmimo konkurse į Graikijos policijos pareigūnų ir tarnautojų mokyklas⁸¹.

Tuo tarpu atsisakymas įdarbinti moterį į kunigo ar pastoriaus pareigas, nelaikytinas diskriminacija lyties pagrindu, kadangi tai yra esminis, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas. Tai reiškia reikalavimą, kuris, atsižvelgiant į atitinkamos bažnyčios ar organizacijos veiklą reguliuojančias normas, yra būtinas ir objektyviai nulemtas atitinkamos profesinės veiklos pobūdžio ar vykdymo sąlygų ir kuris negali apimti tikslų, nesuderinamų su šiomis normomis arba su šios bažnyčios ar organizacijos teise į autonomiją⁸².

Apibendrinant teisės aktų, įtvirtinančių draudimą diskriminuoti lyties pagrindu, analizę, galima teigti, kad diskriminavimas lyties pagrindu ikisutartiniuose darbo santykiuose, visų pirma, yra draudžiamas skelbimuose priimti į darbą ar valstybės tarnybą. Juose yra draudžiama nurodyti reikalavimus, kurie suteikia pirmenybę vienai iš lyčių. Analogiškas draudimas galioja ir priimant į darbą (vykdant atranką, darbo pokalbį, tariantis dėl būsimų darbo sąlygų). Abiem atvejais galioja išimtys – kai darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo arba taikomos specialios laikinos priemonės, kuriomis siekiama paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą.

2.2. Diskriminacijos amžiaus pagrindu draudimas

Jeigu lyties pagrindu dažniausiai yra diskriminuojamos moterys, tai amžiaus pagrindu negalima konkrečiai apibrėžti amžiaus grupės, kuri būtų diskriminuojama šiuo pagrindu⁸³. Kaip teigiama literatūros šaltiniuose, teisių pažeidimus dėl amžiaus gali patirti įvairių amžiaus grupių asmenys⁸⁴. Įstatymai įtvirtina daugybę ribojimų, siejamų su asmens amžiumi (alkoholio, tabako įsigijimas; naudojimas rinkimų teise ir pan.).

Baigiamojo darbo tema reikšmingi ribojimai, susiję su ikisutartinių darbo santykių etapu. Ikisutartiniuose darbo santykiuose diskriminavimas amžiaus pagrindu yra aktualus, kadangi Lietuvos gyventojų apklausa, kurios metu buvo klausiama, kokie veiksniai gali būti laikomi kandidato trūkumu renkantis darbuotoją, atsakymai rodo, kad toks veiksnys dažniausiai yra

⁸¹ „Europos Teisingumo Teismo 2017 m. spalio 18 d. sprendimas byloje Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton v Maria-Eleni Kalliri (Nr. C-409/16)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [EUR-Lex - 62016CJ0409 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/62016CJ0409-EN-EUR-Lex)

⁸² „Europos Teisingumo Teismo 2018 m. balandžio 17 d. sprendimas byloje Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (Nr. C-414/16)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/CURIA-Dokumentai)

⁸³ Sarmitė Mikulionienė, „Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys“, *Socialinis darbas* 7, 1 (2008): 17.

⁸⁴ „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“ (Vilnius, 2011), 24.

amžius. Minėtos apklausos metu 59 procentai respondentų nurodė amžių, kaip trūkumą renkantis darbuotoją⁸⁵.

Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus neapsiriboja tik individualaus asmens teisių apsauga, tačiau yra atsižvelgiama ir į kolektyvinius interesus, neretai pastariesiems suteikiant prioritetą⁸⁶. Tarybos Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau – Tarybos Direktyva 2000/78/EB) leidžia valstybėms narėms nustatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra laikomas diskriminacija, jeigu pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai galima pateisinti teisėtu tikslu, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo yra siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis⁸⁷. Kaip nurodė Teisingumo Teismas *Villa* byloje, egzistuoja išimtys, kuomet galima asmens nepriimti į darbą dėl jo amžiaus, tačiau tokiu atveju yra būtina išvelgti skirtumus tarp skirtingo požiūrio, kuris pateisinamas teisėta užimtumo politika bei darbo rinka, ir diskriminacijos, kuri yra draudžiama⁸⁸.

Nagrinėjant diskriminaciją amžiaus pagrindu, svarbu pažymėti tai, kad ne visais atvejais, kai yra nustatomos skirtingos sąlygos skirtingo amžiaus asmenims, jie bus laikomi diskriminacija amžiaus pagrindu. Vienoje iš bylų buvo nagrinėjamas atvejis, kai etatinio dėstytojo statusą galėjo išlaikyti tik tie teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukę, toliau pagal profesiją dirbantys universitetinės įstaigos dėstytojai, kurie turėjo doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, tuo tarpu tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai su šia įstaiga galėjo tik sudaryti terminuotas sutartis, pagal kurias buvo taikoma mažesnė nei etatinių dėstytojų atlyginimo sistema⁸⁹. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, šiuo atveju skirtingas požiūris negali būti (net netiesiogiai) grindžiamas amžiumi, nes ir asmenys, kuriems nacionaliniais teisės aktais sudaromos palankesnės sąlygos, ir asmenys, kuriems tokios sąlygos nesudaromos, priklauso tai pačiai teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukusių asmenų amžiaus grupei⁹⁰. Skirtingas požiūris, atsižvelgiant į tai, ar asmuo turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, grindžiamas atitinkamų asmenų

⁸⁵ „Lygios galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf

⁸⁶ Kristina Ambrazevičiūtė, „Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje“, *Jurisprudencija*, 24, 1 (2017): 82.

⁸⁷ „Tarybos Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

⁸⁸ „Europos Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas byloje Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, (Nr. C-411/05), žiūrėta 2021 m. rugsėjo 11 d. [showPdf.jsf;jsessionid=B547D803223E9A2BE23B6B26710EC20A \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62007CJ0411;asTF=true;showPdf.jsf;jsessionid=B547D803223E9A2BE23B6B26710EC20A)

⁸⁹ „Europos Teisingumo Teismo 2020 m. spalio 8 d. sprendimas byloje Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu ir kt. (Nr. C-644/19)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Documents \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62020CJ0644;asTF=true;showPdf.jsf;jsessionid=B547D803223E9A2BE23B6B26710EC20A)

⁹⁰ *Ibid*

profesine kategorija, o ne amžiumi, todėl Tarybos Direktyva 2000/78/EB netaikoma, kai diskriminacija grindžiama tokiu kriterijumi⁹¹.

Asmeniui, siekiančiam įsidarbinti, yra keliamas minimalaus amžiaus reikalavimas. Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis⁹².

Darbuotojo minimalaus amžiaus reikalavimas yra grindžiamas poreikiu saugoti besivystančio asmens fiziologinę ir psichologinę raidą. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 10 straipsnio 3 dalis skelbia, jog „*specialių apsaugos ir pagalbos priemonių turi būti imamasi visų vaikų ir jaunuolių atžvilgiu, be jokio diskriminavimo dėl jų kilmės arba dėl kokio nors kito požymio. Vaikai ir jaunuoliai turi būti ginami nuo ekonominio ir socialinio išnaudojimo. Už vaikų samdymą darbui, kenksmingam jų dorovei ir sveikatai ar pavojingam jų gyvybei arba galinčiam pakenkti jų normaliam vystymuisi, turi būti baudžiama pagal įstatymą. Valstybė taip pat turi nustatyti amžiaus ribas, kad jaunesnių negu nustatyto amžiaus vaikų samdomas darbas būtų draudžiamas ir už jį būtų baudžiama pagal įstatymą*“⁹³. Nustatyti minimalų priėmimo į darbą amžių reikalauja ir 1989 m. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijos⁹⁴ 32 straipsnis. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ minimalaus įdarbinimo amžiaus nenustato, tačiau nurodo, kad ši amžiaus riba kiekvienu konkrečiu atveju turi būti nustatoma, atsižvelgiant į darbo specifiką ir sunkumą, tačiau bet kuriuo atveju jis neturi būti mažesnis negu pradinės mokyklos baigimo amžius ir bet kuriuo atveju neturi būti mažesnis negu 15 metų⁹⁵. Minėtos konvencijos 2 straipsnio 4 dalis leidžia organizacijos narei, kurios ekonomikos ir švietimo sąlygos yra nepakankamai išvystytos, pasikonsultavus su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokios yra, iš pat pradžių nustatyti 14 metų minimalų amžių⁹⁶.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 straipsnio 1 dalis nustato, kad vaikų, t. y. asmenų iki 16 metų, darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes

⁹¹ „Europos Teisingumo Teismo 2020 m. spalio 8 d. sprendimas byloje Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu ir kt. (Nr. C-644/19)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Documents \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/doclist/curia.do?method=docs&docid=86192)

⁹² „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“ 21 str. 2 d., TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

⁹³ „Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174850>

⁹⁴ „Vaiko teisių konvencija“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19848>

⁹⁵ „Konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.45154?jfwid=rivwzvpvg>

⁹⁶ *Ibid*

atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralei ar socialinei raidai, ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų⁹⁷.

Paauglių, t. y. 16 – 18 metų amžiaus asmenų, galimybė dirbti yra ribojama teisės aktais. Asmenims iki 18 metų amžiaus yra draudžiama dirbti sveikatai pavojingus darbus, kurių išsamus sąrašas nustatytas 2017 m. birželio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 518 patvirtinto „Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo“⁹⁸ 22 ir 23 punktuose.

Atskiri teisės aktai taip pat nustato ir maksimalaus amžiaus reikalavimus. Tai daroma, siekiant viešojo intereso apsaugos. Kaip jau buvo minėta prieš tai, Tarybos Direktyva 2000/78/EB leidžia, esant atitinkamoms sąlygoms nustatyti maksimalų įdarbinimo amžių. Tai galima daryti, siekiant užtikrinti profesionalios tarnybos operatyvumą ir sklandžią veiklą, kadangi dėl fizinio netinkamumo profesijai gali kilti reikšmingų neigiamų padarinių visuomenės saugumui arba kitoms vertybėms⁹⁹. Kaip yra nurodęs Teisingumo Teismas, su amžiumi fiziniai pajėgumai, kurie yra būtini vykdant pareigas, mažėja, todėl įdarbinamo pareigūno amžius lemia laikotarpį, kuriuo jis pajėgs vykdyti sunkias fizines užduotis¹⁰⁰. Todėl į vidaus tarnybą asmuo gali pretenduoti, jei jam sukakę ne mažiau kaip 18 metų ir ne daugiau kaip 60 metų¹⁰¹, į valstybės tarnybą – ne mažiau kaip 18 metų ir ne daugiau kaip 65 metai¹⁰².

2.3. Diskriminacijos rasės ir etninės kilmės, tautybės pagrindu draudimas

Rasės, etninės kilmės ir tautybės sąvokos yra glaudžiai susijusios, todėl, kaip teigia kai kurie autoriai, žmogui neretai yra sunku identifikuoti, kokio požymio pagrindu jo teisės varžomos¹⁰³. Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo nepateikia „rasės“ sąvokos apibrėžimo. Jos 1 straipsnis skelbia, kad rasinė diskriminacija reiškia kokių nors skirtumų, išimčių, apribojimų darymą ar pranašumo teikimą, pagrįstą rasės, odos

⁹⁷ „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>

⁹⁸ „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/15b820215cd411e7a53b83ca0142260e>

⁹⁹ Kristina Ambrazevičiūtė, „Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje“, *Jurisprudencija* 24(1), (2017): 127.

¹⁰⁰ „Europos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 12 d. sprendimas byloje Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main (Nr. C-229/08), žiūrėta 2021 m. gruodžio 29 d. [CURIA - Paieškos rezultatas \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TJ/doc/html/C-229-08/index.html)

¹⁰¹ „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statusas“, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fae39102834511e89188e16a6495e98c>

¹⁰² „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://www.infolex.lt/ta/17188:str9>

¹⁰³ „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“ (Vilnius, 2011), 25.

spalvos, giminės, tautybės ar etninės kilmės požymiais, siekiant panaikinti arba apriboti pripažintas žmogaus teises ir pagrindines laisves ir neleisti vienodai naudotis jomis arba jas realizuoti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje ar kurioje kitoje visuomenės gyvenimo srityje¹⁰⁴. Tarptautinėje teisėje sąvoka „rasė“ paprastai vartojama platesne prasme ir siejasi su asmenų grupių išskyrimu pagal religiją, etninę kilmę, kalbą, kultūrą ir pan.¹⁰⁵.

Tarybos Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (toliau – Direktyva 2000/43/EB), be kitų sričių, yra taikoma ir įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ir darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą darbe; taip pat įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą (3 straipsnio a ir c punktai). Svarbu pažymėti tai, kad Direktyvos 2000/43/EB 4 straipsnis leidžia valstybėms narėms, numatyti, kad skirtingų sąlygų taikymas remiantis su rase arba etnine priklausomybe susijusia savybe nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas¹⁰⁶. Direktyvos 5 straipsnyje yra įtvirtinta pozityviosios diskriminacijos galimybė. Šiame straipsnyje skelbiama, kad „siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nė vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti su rase arba etnine priklausomybe susijusius nuostolius arba juos kompensuoti“¹⁰⁷.

Direktyvos 2000/43/EB 7 straipsnio 1 dalis įpareigoja valstybes nares užtikrinti, kad dėl šioje „direktyvoje numatytų jų įpareigojimų užtikrinimo visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo procedūras, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams“¹⁰⁸. To paties straipsnio 2 dalis įpareigoja valstybes nares užtikrinti, kad „asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali nukentėjusio vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti šioje direktyvoje nustatytiems įpareigojimams užtikrinti numatytoje teismo ir (arba) administracinėse procedūrose“¹⁰⁹. Diskriminacijos nustatymo aspektu yra

¹⁰⁴ „Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.64266>

¹⁰⁵ „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“ (Vilnius, 2011), 25.

¹⁰⁶ „Tarybos Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės“, žiūrėta 2021 m. gegužės 28 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

¹⁰⁷ *Ibid*

¹⁰⁸ *Ibid*

¹⁰⁹ *Ibid*

reikšmingas Direktyvos 2000/43/EB 8 straipsnis, kuris skelbia, jog „*valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas būtinas priemones, kurios užtikrintų, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas*“¹¹⁰.

2.4. Diskriminacijos negalios pagrindu draudimas

Neįgalumas – dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas¹¹¹.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos fakultatyvus protokolą įtvirtina diskriminacijos dėl asmens neįgalumo draudimą visose srityse, susijusiose su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir patį darbą¹¹². Svarbu pažymėti tai, kad dėl negalios negali būti diskriminuojami ne tik asmenys, jau turintys neįgalumą, kaip pastarasis yra apibrėžtas Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme, tačiau ir tie asmenys, kurie turėjo negalią praeityje (pavyzdžiui, praeityje gydęsi psichikos sveikatos sutrikimus) ar, tikėtina, neįgaliais taps ateityje (dėl tam tikrų genetinių požymių)¹¹³. Taip pat negali būti diskriminuojami ir asmenys, kurie yra susiję su neįgaliaisiais (asocijuotoji diskriminacija).

Draudimą diskriminuoti dėl negalios, be kitų pagrindų, įtvirtina ir Tarybos Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau – Tarybos Direktyva 2000/78/EB). Ji nustato kovos su diskriminacija dėl negalios (taip pat ir dėl kitų asmens ypatybių) užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Ši direktyva yra taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą (3 straipsnis 1 dalis). Direktyvos 5 straipsnis nustato pareigą darbdaviams, siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, įrengti tinkamas patalpas. Šis reikalavimas reiškia, kad

¹¹⁰ „Tarybos Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės“, žiūrėta 2021 m. gegužės 28 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

¹¹¹ „Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas“ 2 str. 6 p., LRS, žiūrėta 2021 m. birželio 17 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr>

¹¹² „Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos fakultatyvus protokolą“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 28 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.335882>

¹¹³ „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“ (Vilnius, 2011), 25.

prireikus konkrečiu atveju darbdaviai privalo imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Kartu nurodoma, kad pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei darbdaviui yra pakankamai atlyginama už šių sąlygų sudarymą. Šis priemonių atlyginimas turi būti nustatytas konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje.

Darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalies 6 punktas taip pat nustato pareigą darbdaviams imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos¹¹⁴. Vertinant šiuo atveju darbdaviui tenkančios naštos proporcingumą, reikia atsižvelgti į tokio pritaikymo kaštus bei finansines darbdavio galimybes¹¹⁵. Vertinant darbdavio finansines galimybes galėtų būti atsižvelgiama į darbovietės dydį, turimus finansinius išteklius, taip pat galimybę gauti valstybės paramą neįgaliojo darbo vietos įrengimui. Įvertinus minėtas aplinkybes ir nustačius, jog tokių priemonių įrengimas neproporcingai apsunkins darbdavį, neįgalusis gali būti nepriimamas į darbą ir tai nebus laikoma diskriminacija, tačiau šiuo atveju svarbu yra tai, kad minėtas vertinimas būtų atliktas. Taigi, jeigu darbdavys nepagrįstai atsisako įvertinti, kokių priemonių reikia imtis konkrečiu atveju, kad būtų sukurta tinkama darbo aplinka neįgaliam asmeniui, arba tiesiog neatlieka tokio vertinimo ir toks neatlikimas nėra pagrįstas, toks atsisakymas turėtų būti laikomas diskriminacija¹¹⁶.

Svarbu paminėti tai, kad siekiant paskatinti neįgaliųjų užimtumą, yra skatinamas jų įdarbinimas. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo¹¹⁷ 25 straipsnis nustato, kad darbo rinkoje papildomai yra remiami darbingo amžiaus neįgalieji. Be kitų priemonių, tokių kaip parama mokymuisi, judumui, darbo vietos įsteigimui, jiems gali būti taikomas remiamas įdarbinimas, t. y. 50 – 75 procentų darbo užmokesčio subsidija.

Valstybėms narėms yra leidžiama numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis negalia nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Pavyzdžiui, Tarybos Direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnis numato, kad skirtingas poveikis, be kitų dalykų, gali apimti specialių sąlygų nustatymą siekiant

¹¹⁴ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

¹¹⁵ „Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė“ (Vadovas teisininkui, 2007), 40, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., https://jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/metodiniai-leidiniai/el-biblioteka/2007_m_lygios_galimybės_ir_es_nediskriminavimo_teise.pdf

¹¹⁶ *Ibid*

¹¹⁷ „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088>

įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą¹¹⁸.

Lengvatų, privilegijų teikimas neįgaliesiems, ypač jei jomis yra įgyvendinami teisės aktų reikalavimai, nėra laikoma diskriminacija. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 40 straipsnis numato, kad sudarant darbo sutartį gali būti susitarta dėl ne viso darbo laiko, tai yra darbo laiko normos, kuri yra mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma. Dėl ne viso darbo laiko gali būti susitarta ir darbo sutarties vykdymo metu, tačiau tokiu atveju yra nustatytos tam tikros sąlygos, kurioms esant toks prašymas gali būti pateiktas ir atitinkamai darbdavio tenkinamas. Tačiau šie ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu. Neįgaliesiems taip pat nustatytas trumpesnis išpėjimo dėl darbo sutarties darbuotojo rašytiniu pareiškimu terminas – 5 darbo dienos – darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo (56 str. 3 d.). Neįgaliesiems darbuotojams Darbo kodeksas nustato ir ilgesnį – 3 mėnesių – išpėjimo terminą, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (57 str. 3 d. 2 p.), taip pat tam tikras privilegijas, susijusias su atostogų suteikimu (128 str. 4 d. 2 p., 5 d. 4 p.; 137 str. 1 d. 2 p.; 138 str. 1 d., 3 d.).

Apibendrinant antrąją baigiamojo darbo dalį, kurioje buvo nagrinėjami atskiri diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose pagrindai, reikia pažymėti, kad draudžiamas diskriminacijos pagrindas – tai asmens savybė, kuri neturėtų būti laikoma tiesiogiai susijusia su skirtingu vertinimu ar naudojimusi konkrečia nauda. Kaip draudžiami diskriminacijos pagrindai, teisės aktuose yra įtvirtinti – lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, pažiūros ir kt. Taigi, visi asmenys, pretenduojantys į būsimą darbo vietą, taip pat jau atrinkti kandidatai – sudarydami darbo sutartį – nepaisant šių įgimtų asmens tapatybės bruožų, privalo būti traktuojami vienodai, todėl skelbiant darbuotojo paiešką, vykdant darbuotojo atranką, darbo pokalbį ar tariantis dėl būsimos darbo sąlygų, asmuo negali patirti diskriminacijos dėl tokių asmens tapatybės bruožų, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, pažiūros ir pan., jei tai negali būti pateisinama objektyviomis priežastimis, įtvirtintomis teisės aktuose.

Ikisutartiniuose darbo santykiuose dažniausiai pasitaikantys ir keliantys didžiausią problematiką, yra diskriminacija lyties, amžiaus, rasės ir negalios pagrindais. Šį aktualumą patvirtina ir jų reglamentavimas atskirais teisės aktais.

¹¹⁸ „Tarybos Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus“ 6 straipsnis, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Kaip parodė šaltinių analizė, daugiausiai kreipimūsi į Lygių galimybių kontrolieriaus įstaigą yra dėl diskriminavimo lyties pagrindu. Lyčių lygybė reiškia, kad abi lytys turi turėti vienodas galimybes ir sąlygas dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse. Diskriminavimas lyties pagrindu ikisutartiniuose darbo santykiuose, visų pirma, yra draudžiamas skelbimuose priimti į darbą ar valstybės tarnybą. Juose yra draudžiama nurodyti reikalavimus, kurie suteikia pirmenybę vienai iš lyčių. Analogiškas draudimas galioja ir priimant į darbą (vykdant atranką, darbo pokalbį, tariantis dėl būsimų darbo sąlygų). Abiem atvejais galioja išimtis – kai darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo.

Kaip rodo Lietuvos gyventojų apklausa, ikisutartiniuose darbo santykiuose diskriminavimas amžiaus pagrindu yra nemažiau aktualus. Šiuo atveju svarbu pažymėti tai, kad asmeniui, siekiančiam įsidarbinti, yra keliamas minimalaus amžiaus reikalavimas. Fizinis asmuo darbinį teisumą ir veiksnumą paprastai įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų. Darbuotojo minimalaus amžiaus reikalavimas yra grindžiamas poreikiu saugoti besivystančio asmens fiziologinę ir psichologinę raidą. Atskiri teisės aktai taip pat nustato ir maksimalaus amžiaus reikalavimus, o tai daroma, siekiant viešojo intereso apsaugos.

Teisės aktai įtvirtina ir diskriminacijos dėl asmens neįgalumo draudimą visose srityse, susijusiose su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir patį darbą, tačiau šiuo atveju svarbu pažymėti tai, kad dėl negalios negali būti diskriminuojami ne tik asmenys, jau turintys neįgalumą, tačiau ir tie asmenys, kurie turėjo negalią praeityje ar, tikėtina, neįgaliais taps ateityje. Taip pat negali būti diskriminuojami ir asmenys, kurie yra susiję su neįgaliaisiais.

Teisės aktai nustato pareigą darbdaviams imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Vertinant šiuo atveju darbdaviui tenkančios naštos proporcingumą, turi būti atsižvelgiama į tokio pritaikymo kaštus bei finansines darbdavio galimybes. Įvertinus minėtas aplinkybes ir nustačius, jog tokių priemonių įrengimas neproporcingai apsunkins darbdavį, neįgalusis gali būti nepriimamas į darbą ir tai nebus laikoma diskriminacija, tačiau šiuo atveju svarbu yra tai, kad minėtas vertinimas būtų atliktas.

3. PAŽEISTŲ TEISIŲ GYNIMO YPATUMAI ESANT DISKRIMINACIJAI IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE

Pirmosios baigiamojo darbo dalies analizė atskleidė, kad nediskriminavimas ikisutartiniuose darbo santykiuose reiškia, kad visi asmenys, pretenduojantys į būsimą darbo vietą, taip pat jau atrinkti kandidatai – sudarydami darbo sutartį – nepaisant jų įgimtų asmens tapatybės bruožų, privalo būti traktuojami vienodai. Taigi, buvo prieita išvados, kad skelbiant darbuotojo paiešką, vykdant darbuotojo atranką, darbo pokalbį ar tariantis dėl būsimos darbo sąlygų, asmuo negali patirti diskriminacijos dėl tokių asmens tapatybės bruožų, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, jei tai negali būti pateisinama objektyviomis priežastimis, įtvirtintomis teisės aktuose. Tolesnės šios darbo dalies analizės tikslas yra atskleisti asmens pažeistų teisių gynimo ypatumus, kai jis, pretenduodamas į būsimą darbo vietą ar sudarydamas darbo sutartį, yra diskriminuojamas dėl savo asmens tapatybės bruožų.

3. 1. Pažeistų teisių gynimo ypatumai nacionaliniu lygmeniu

Darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalis skelbia, kad šis kodeksas reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka. Tačiau to paties straipsnio 2 dalyje yra nurodoma, kad Darbo kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais, tame tarpe ir santykius iki darbo sutarties sudarymo. Darbo kodekso 17 straipsnyje numatyta, kad šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės, taigi ir susiję su ikisutartiniais darbo santykiais, ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose.

Darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kitos institucijos¹¹⁹. Paminėtina tai, kad Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, kuris apibrėžia Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) kompetenciją ir funkcijas, nenumato šios valstybinės institucijos, kaip nagrinėjančios skundus dėl asmens diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose. Minėto įstatymo 4 straipsnyje nurodoma, kad *“Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių*

¹¹⁹ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“ 18 str., TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ac072>

*darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai)”¹²⁰. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 “Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo” patvirtintų Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų¹²¹ 8 punktą, kuriame detalai išvardintos Valstybinės darbo inspekcijos funkcijos, taip pat nenumato skundų dėl asmens diskriminavimo ikisutartiniuose ar kituose darbo santykiuose, nagrinėjimo. Pastebėtina tai, kad minėtuose nuostatuose pateiktas sąrašas nėra baigtinis, tačiau atsižvelgiant į galimos funkcijos specifiškumą, manytina, kad ji būtų išskirta, kaip atskira funkcija, o ne priskirta prie “*kitų funkcijų*”. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad skundus dėl diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose nagrinėja ne Valstybinė darbo inspekcija, o “*kita institucija*”. Pastarąją išvadą patvirtina ir tai, kad Valstybinės darbo inspekcijos internetiniame puslapyje pateiktose metinėse ataskaitose nėra duomenų apie inspekcijos nagrinėtus ginčus dėl diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose. Be to, vienos iš bylų¹²² medžiagoje yra Valstybinės darbo inspekcijos raštas, kuriuo asmeniui, kuris kreipėsi į šią instituciją dėl lygių galimybių pažeidimo, buvo pasiūlyta kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.*

3.1.1. Lygių galimybių kontrolieriaus vaidmuo, ginant pažeistas teises ikisutartiniuose darbo santykiuose

Lygių galimybių įstatymo 14 straipsnio 1 dalis nustato, kad Lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius (toliau - lygių galimybių kontrolierius). To paties įstatymo 17 straipsnis nustato, kad lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų, o to paties straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos

¹²⁰ „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas“ 4 str., TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [IX-1768 Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas \(lrs.lt\)](#)

¹²¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas Nr. A1-316 “Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo”, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 19 d. [A1-316 Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo minister... \(e-tar.lt\)](#)

¹²² “Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis byloje J. M. v VĮ Vilniaus dailės akademija (Nr. 2A-1080-302/2014), žiūrėta 2021 m. spalio 14 d., [Byla 2A-1080-302/2014 - eTeismai](#)

atvejais, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl Lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas taip pat numato, kad asmuo, patyręs diskriminacinius veiksmus, turi teisę kreiptis objektyvios ir nešališkos pagalbos į lygių galimybių kontrolierių. Minėto įstatymo 19 straipsnio 1 dalis skelbia, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius. To paties straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, kad skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo teikiami lygių galimybių kontrolieriui.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 straipsnio 3 dalis skelbia, kad skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo tiriami ir sprendimai dėl jų priimami Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka. Skundo teikimo tvarką nustato pastarojo įstatymo 24 – 26 straipsniai. Vadovaujantis minėtais straipsniais, asmuo, patyręs diskriminacinius veiksmus savo atžvilgiu, skundą lygių galimybių kontrolieriui teikia raštu per Nacionalinę elektroninių siuntų pristatymo naudojant pašto tinklą informacinę sistemą, kitomis elektroninių ryšių priemonėmis, paštu arba tiesiogiai¹²³. Paminėtina tai, kad lygių galimybių kontrolierius gali pradėti tyrimą ir savo iniciatyva, jeigu nustatė lygių galimybių pažeidimo požymius iš visuomenės informavimo priemonių ar kitokių šaltinių¹²⁴. Skundas lygių galimybių kontrolieriui turi būti paduotas per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo¹²⁵. Praleidus šį terminą, skundas paprastai nenagrinėjamas, nebent lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip¹²⁶.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 25 straipsniu, skunde turi būti nurodyta: adresatas – lygių galimybių kontrolierius; pareiškėjas bei jo duomenys, taip pat atstovo, jeigu jis yra, duomenys; asmens, kurio veiksmai skundžiami, duomenys; konkretus skundžiamas veiksmas (neveikimas), administracinis aktas arba sprendimas, jo įvykdymo (priėmimo) data, jo padarymo laikas ir aplinkybės; aplinkybės, kuriomis pareiškėjas grindžia savo reikalavimą, ir tai patvirtinantys įrodymai; prašymas lygių galimybių kontrolieriui; skundo parašymo data ir pareiškėjo parašas. Pažymėtina tai, kad šių reikalavimų nesilaikymas ar rekvizitų nenurodymas negali būti pagrindas atsisakyti nagrinėti skundą¹²⁷. Atvejai, kada asmens skundas nėra nagrinėjamas yra nurodyti Lygių galimybių įstatymo 27 straipsnio 1 dalyje – Lygių galimybių kontrolierius ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu:

¹²³ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, 24 str. 1 d., LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/as>

¹²⁴ *Ibid*

¹²⁵ *Ibid*

¹²⁶ *Ibid*

¹²⁷ *Ibid*

1) neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba jeigu skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas lygių galimybių kontrolieriaus prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslina;

2) skundas pateiktas praėjus 3 mėnesiams nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo;

3) skunde nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai;

4) skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme;

5) dėl skundo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas pradėti ikiteisminį tyrimą;

6) pakartotinai pateiktas skundas tuo pačiu klausimu jau buvo išnagrinėtas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje, išskyrus atvejus, kai nurodoma naujų aplinkybių ar pateikiama naujų faktų¹²⁸.

Lygių galimybių kontrolierius skundą turi ištirti ir pareiškėjui atsakyti per 3 mėnesius nuo jo skundo gavimo dienos¹²⁹. Skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas vienam mėnesiui, jeigu skunde nurodytos aplinkybės yra sudėtingos, tyrimas pasižymi informacijos gausa, skundžiami veiksmai yra tęstinio pobūdžio arba atsiranda būtinybė atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaiškinimus, apklausti suinteresuotus asmenis ir kt.)¹³⁰.

Lygių galimybių kontrolierius, baigęs tirti skundą, surašo vieną iš šių sprendimų:

1) perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai;

2) kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą);

3) kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą arba sprendimą (ar jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu;

4) pradėti administracinių nusižengimų teiseną;

5) pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;

6) įspėti dėl padaryto pažeidimo;

7) su pareiškimu kreiptis į administracinę teisimą prašant ištirti, ar norminis administracinis aktas (ar jo dalis), religinės bendruomenės ir bendrijos, politinės partijos, politinės organizacijos

¹²⁸ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, 24 str. 1 d., LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/as>

¹²⁹ *Ibid*

¹³⁰ *Ibid*

arba asociacijos priimtas bendro pobūdžio aktas atitinka šį įstatymą ar Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą¹³¹.

Kaip matome, Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio, todėl nėra privalomi asmenims, kurių atžvilgiu buvo priimti, taip pat negali būti vykdomi priverstine tvarka. Tai yra viena iš priežasčių, kodėl kai kurie autoriai nepalankiai vertina Lygių galimybių kontrolieriaus institucijos veiklos veiksmingumą. Antroji priežastis - Lygių galimybių kontrolieriaus institucija nėra pakankamai aktyvi ginant viešąjį interesą, kadangi savarankiškai neinicijuoja bylų ir nestoja į jau vykstančius procesus¹³². Abi priežastys yra glaudžiai susijusios ir pirmoji - menka Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų galia, tikėtina lemia antrąją - neaktyvią Lygių galimybių kontrolieriaus veiklą, ginant viešąjį interesą. Kaip nurodo D. Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, valstybėje, kuri iš institucijos reikalauja tik retrosppektyvaus reagavimo į teisės pažeidimą, negalima tikėtis jos maksimaliai aktyvios veiklos, kadangi ji stokoja galios, o to pasekoje ir valios savo iniciatyva inicijuoti lygių galimybių principo pažeidimo tyrimus, todėl šios institucijos veikla pagrinde priklauso nuo to, kiek asmenys aktyviai skundžiasi dėl savo pažeistų teisių¹³³.

Be abejo, nereikia pamiršti, kad Lygių galimybių kontrolieriui yra suteikta teisė skirti baudą už administracinį nusižengimą. Už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimus, kurie apima ir asmens diskriminavimą ikisutartiniuose darbo santykiuose, yra numatyta administracinė atsakomybė. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso¹³⁴ (toliau - Administracinių nusižengimų kodeksas) 589 straipsnio 1 dalies 3 punktu, administracinių nusižengimų teiseną tokiu atveju pradeda, administracinių nusižengimų tyrimą atlieka ir administracinių nusižengimų protokolus surašo Lygių galimybių kontrolierius.

Kaip yra nurodęs Teisingumo Teismas, lygių galimybių principo įgyvendinimas nėra įmanomas be atitinkamų sankcijų sistemos¹³⁵. Bauda už lygių galimybių pažeidimą gali siekti nuo keturiasdešimties iki penkių šimtų šešiasdešimties eurų, tačiau tikėtina, kad tokia suma nėra pakankamai atgrasanti bet kuriam juridiniam asmeniui, juolab didelei verslo įmonei. Be to, reikia

¹³¹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, 24 str. 1 d., LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/as>

¹³² Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), žiūrėta 2022 m. kovo 6 d., https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%c4%97.pdf?sequence=2&isAlloWed=y

¹³³ *Ibid*

¹³⁴ „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [XII-1869 Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendini... \(lrs.lt\)](https://www.e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/as)

¹³⁵ Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen (Nr. 14/83)“, žiūrėta 2021 m. gruodžio 28 d. [EUR-Lex - 61983CJ0014 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TJ/doc/?uri=CELEX:61983CJ0014)

nepamiršti to, kad baudos paskirtis yra nubausti administracinį nusižengimą padariusį asmenį ir atgrasyti jį nuo administracinių nusižengimų ar nusikalstamų veikų darymo bei paveikti, kad jis laikytųsi įstatymų ir vėl nedarytų administracinių nusižengimų¹³⁶. Norint pasiekti šio tikslo, manytina reiktų svarstyti bent jau maksimalios baudos už lygių galimybių pažeidimą ribos padidinimą ir tokiu būdu įtvirtinti teisinės priemonės, kurios tikrai sukeltų atgrasantį poveikį darbdaviui, o Lygių galimybių kontrolieriui – platesnę diskrecijos teisę skirti baudą už lygių galimybių pažeidimą.

Už diskriminavimą ikisutartiniuose darbo santykiuose gali grėsti ir baudžiamoji atsakomybė, kadangi Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso¹³⁷ (toliau – Baudžiamasis kodeksas) 169 straipsnis numato viešuosius darbus arba baudą, taip pat laisvės apribojimą arba areštą arba laisvės atėmimą iki trejų metų tam, kas atliko veiksmus, kuriais "siekiama žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti <...> darbo ar kitoje veikloje". Šiuo atveju į ikiteisminio tyrimo įstaigą arba prokurorą gali kreiptis tiek pats nukentėjęs asmuo, tiek Lygių galimybių kontrolierius, pradėjęs administracinio nusižengimo teiseną ir nustatęs esant galimus nusikalstamos veikos požymius.

Tuo tarpu nuo diskriminacinių veiksmų nukentėjusiojo asmens patirta turtinė ir neturtinė žala nėra atlyginama, iki pažeidimo buvusi padėtis nėra atkuriamą. Pažymėtina tai, kad Europos Teisingumo Teismas baudą laiko papildoma priemone, skirta nediskriminavimui užtikrinti, greta adekvačios kompensacijos darbuotojui, kadangi tik pastaroji gali atkurti iki teisių pažeidimo buvusią padėtį.

Tikėtina, kad asmenys, patyrę diskriminacinius veiksmus, į Lygių galimybių kontrolierių dažniausiai kreipiasi dėl jo tyrimo metu surenkamų svarbių faktinių duomenų, kadangi Lygių galimybių kontrolieriaus pažyma jokių pasekmių, galinčių turėti įtakos diskriminuoto asmens teisėms ir pareigoms, nenumato¹³⁸. Ji gali būti laikoma vienu iš rašytinių įrodymų, sprendžiant tokio asmens reikalavimus civilinėse ar administracinėse bylose¹³⁹. Faktinius duomenis Lygių galimybių kontrolieriui yra lengviau surinkti, kadangi jis gali reikalauti pateikti informaciją, dokumentus, paaiškinimus ir kitą medžiagą, būtina jo funkcijoms atlikti, leisti susipažinti su

¹³⁶ „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, 22 str. 2 d., TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [XII-1869 Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendini... \(lrs.lt\)](#)

¹³⁷ „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [VIII-1968 Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kod... \(lrs.lt\)](#)

¹³⁸ „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. vasario 12 d. sprendimas byloje R. J. v Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (Nr. I-243-602/2009)“, žiūrėta 2022 m. vasario 17 d. [Byla I-243-602/2009 - eTeismai](#)

¹³⁹ *Ibid*

reikalaujama dokumentais bei kita medžiaga¹⁴⁰. Šie Lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimai yra privalomi, o asmenys, nevykdantys jų, atsako įstatymų nustatyta tvarka¹⁴¹. Lygių galimybių kontrolieriaus surinkti duomenys galimai palengvina diskriminaciją patyrusiam asmeniui naštą pateikti *prima facie* aplinkybes diskriminacijos byloje nagrinėjamoje teisme ir tokiu būdu leidžia teismo prašyti perkelti įrodinėjimo naštą atsakovui.

3.1.2. Darbo ginčus nagrinėjančių subjektų vaidmuo, ginant pažeistas teises ikisutartiniuose darbo santykiuose

Asmuo, patyręs diskriminaciją savo atžvilgiu, taip pat gali kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą, kadangi, kaip jau išsiaiškinome skyriaus pradžioje, Darbo kodekso 17 straipsnyje yra numatyta, kad šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės gali būti ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose. Be to, Darbo kodekso 41 straipsnio 2 dalis skelbia, kad jeigu darbdavys nevykdo ar netinkamai vykdo savo pareigą, laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo, kita darbo sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis Darbo kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad iki 2017 metų galiojęs Darbo kodeksas¹⁴², o tiksliau jo 96 straipsnio 3 dalis nustatė, kad neteisėtai atsisakius asmenį priimti į darbą, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse tokios nuostatos nėra, yra numatytas žalos atlyginimas arba galimybė naudotis kitomis Darbo kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis. Tarp pastarųjų, įpareigojimo darbdaviui priimti tokį darbuotoją į darbą, taip pat nėra numatyta, todėl darytina išvada, jog tokiu atveju darbuotojas nebūtinai bus priimtas į darbą, o jam bus priteistas žalos, kurią jis patyrė dėl atsisakymo priimti į darbą, atlyginimas. Kaip yra nurodęs Teisingumo Teismas, nėra reikalaujama, kad darbdavys visais atvejais sudarytų darbo sutartį su diskriminuotu kandidatu, tokiu atveju yra svarbus adekvačios, didesnės nei simbolinė, kompensacijos skyrimas¹⁴³.

¹⁴⁰ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, 30 str. 1 d., LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/as>

¹⁴¹ *Ibid*

¹⁴² „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [IX-926 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos... \(lrs.lt\)](https://www.e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/as)

¹⁴³ Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen (Nr. 14/83)“, žiūrėta 2021 m. gruodžio 28 d. [EUR-Lex - 61983CJ0014 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61983CJ0014-EN-198401010001-1)

Pastarąją išvadą patvirtina ir tai, kad dabar galiojančio Darbo kodekso 218 straipsnio 4 dalis numato galimybę neteisėto darbuotojo atleidimo iš darbo atveju negražinti jo į buvusį darbą, o vietoje to priteisti jam patirtą turtinę ir neturtinę žalą bei kompensaciją, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai. Ir tokį sprendimą darbo ginčą nagrinėjantis organas gali priimti ne tik tada, kai darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių (nuo šalių valios nepriklausančios aplinkybės) arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti (darbuotojo prašymu), o ir tuomet, kai darbuotojo negražinti prašo darbdavys.

Pastebėtina tai, kad Darbo kodekso 105 straipsnio 2 dalis numato ginčo nagrinėjimą teisme, jei jis kilo dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu. Atitinkamai darytina išvada, kad jeigu ginčas kilo dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį su darbo santykių subjektu, kuris nėra juridinio asmens vadovas, toks ginčas gali būti nagrinėjamas ir darbo ginčų komisijoje. Taigi, asmuo, manantis, kad buvo diskriminuojamas ikisutartinių darbo santykių metu, gali kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą. Į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą jis privalo kreiptis per tris mėnesius nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą¹⁴⁴, o į teismą, pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo¹⁴⁵. Šios, kaip ir kitos civilinės bylos, kylančios dėl darbo ginčų dėl teisės, yra nagrinėjamos vadovaujantis bendromis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso taisyklėmis, atsižvelgiant į kituose įstatymuose nustatytas išimtis.

Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai gali įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises, priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, nutraukti arba pakeisti teisinius santykius, taip pat įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus¹⁴⁶. Tuo tarpu Lygių galimybių kontrolierius, išnagrinėjęs skundą, gali tik kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą) arba kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą arba sprendimą (ar jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu, taip pat - įspėti darbdavį dėl padaryto pažeidimo. Taigi, Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio, skirtingai nei darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų. Pastarųjų sprendimai, skirtingai nei Lygių galimybių kontrolieriaus, yra privalomi ir įsiteisėję gali būti vykdomi priverstine Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka. Taip pat Darbo kodekso 232 straipsnio 1 dalis numato darbdaviui,

¹⁴⁴ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“ 220 str. 1 d., TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae072>

¹⁴⁵ *Ibid*

¹⁴⁶ *Ibid*

nevykdančiam darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties, baudą iki 500 eurų už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos¹⁴⁷. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantis organas sprendimą skirti darbdaviui baudą priima, kai yra darbuotojo prašymas. Bauda tokiu atveju yra priteisiama darbuotojo naudai.

3.2. Pažeistų teisių gynimo ypatumai Europos Sąjungos lygmeniu

Tarybos Direktyvos 2000/43/EB 7 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta valstybių narių pareiga užtikrinti visiems asmenims, kurie mano, jog nukentėjo dėl to, kad jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, prieinamas teismo ir (arba) administracines procedūras, įskaitant ir taikinimo procedūras, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams, jei valstybės narės mano, kad tai yra būtina. Analogiška pareiga valstybėms narėms yra įtvirtinta ir Tarybos Direktyvos 2000/78/EB 9 straipsnio 1 dalyje bei Tarybos Direktyvos 2006/54/EB 17 straipsnio 1 dalyje.

Taigi, valstybės narės turi pareigą užtikrinti visiems asmenims, kurie buvo diskriminuojami dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių pažiūrų, tautinės ir socialinės kilmės, turtinės padėties, ar kokio nors kito požymio pagrindu, prieinamas teismo ir (arba) administracines procedūras įskaitant ir taikinimo procedūras, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams, jei valstybės narės mano, kad tai yra būtina. Sistemškai vertinant direktyvų nuostatų reikalavimus, kurie detalčiau buvo nagrinėjami baigiamojo darbo pirmajame skyriuje, taip pat darytina išvada, kad valstybės narės turi pareigą užtikrinti prieš tai minėtas teises visiems asmenims tiek ikisutartinių darbo santykių, darbo sutarties vykdymo, tiek darbo sutarties pasibaigimo metu.

Valstybės narės privalo numatyti teisių gynimo priemones, būtinas užtikrinti veiksmingą teisminę apsaugą Europos Sąjungos teisei priklausančiose srityse, o Teisingumo Teismas užtikrina, kad ją aiškinant ir taikant būtų laikomasi teisės¹⁴⁸. Šiuo atveju svarbu pažymėti tai, kad Teisingumo Teismas neaiškina ir netaiko valstybių narių teisės¹⁴⁹. Valstybių narių teisę aiškina jų pačių nacionaliniai teismai ir jie tai daro Teisingumo Teismo prejudicinio sprendimo, kuriame Teisingumo Teismas pateikia Europos Bendrijos teisės išaiškinimą, pagalba. Tačiau Lietuvos teismai vangiai naudojami prejudicinio sprendimo procedūra, nors, kaip pastebi kai kurie autoriai, tokio kreipimosi reikalingumas dažnai būna akivaizdus. Kaip tokio neaktyvumo priežastis yra nurodomas nepakankamas prejudicinio sprendimo procedūros ir pačios Europos Sąjungos teisės

¹⁴⁷ Bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius.

¹⁴⁸ "Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis", LRS, žiūrėta 2021 m. gruodžio 30 d. [Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis \(lrs.lt\)](#)

¹⁴⁹ Virgilijus Valančius, Deimilė Prapiestytė, Rimvydas Norkus, *Procesas Europos Bendrijų Teisingumo Teisme: preliminarus nutarimas* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005), 40.

sistemos išmanymas. Kaip nurodo doc. Dr. I. Daukšienė, advokatai, matydami, kad jų atstovaujajam, prejudicinis sprendimas padės apginti galimai pažeistas teises ir kad prejudicinis kreipimasis yra būtinas, turi argumentuotai įtikinti nacionalinį teismą dėl kreipimosi reikalingumo bei nurodyti kreipimosi klausimus. Tuo tarpu nacionaliniam teismui pažeidus kreipimosi pareigą, privačiam asmeniui atsiranda teisinės galimybės ginti savo teises, pasinaudojant Teisingumo Teismo suformuluotai valstybės atsakomybės doktrinai¹⁵⁰.

Taigi, Teisingumo Teismas neaiškina ir netaiko valstybių narių teisės ir netikrina valstybės narės nacionalinio teismo sprendimo teisėtumo, o tik aiškina Europos Sąjungos teisės aktus. Pastaruoju atveju Teisingumo Teismas priima prejudicinį sprendimą, kuris yra privalomas visiems teismams, ne tik tiems, kurie kreipėsi dėl prejudicinio sprendimo nagrinėjant pagrindinę bylą, kadangi valstybės narės pripažino ir įsipareigojo laikytis Teisingumo Teismo jurisprudencijoje suformuotos Europos Sąjungos teisės viršenybės nacionalinės teisės atžvilgiu principo. Šis privalomumas yra grindžiamas tuo, jog Teisingumo Teismas nepriima ir neskelbia naujos teisinės nuostatos, o tik aiškina jau egzistuojančią, kuri per Teisingumo Teismo išaiškinimą tampa tam tikro Europos Sąjungos teisės akto arba principo sudėtine dalimi¹⁵¹. Svarbu pažymėti ir tai, kad Teisingumo Teismas nėra galutinė instancija valstybės narės nacionalinio teismo sprendimui apskundimui. Asmuo, patyręs diskriminaciją, savo pažeistų teisių ginti, kreipdamasis į Teisingumo Teismą, negali, išskyrus atvejus, kai nacionalinis teismas nesilaiko pareigos kreiptis į Teisingumo Teismą dėl prejudicinio sprendimo, galinčio padėti nukentėjusiajam apginti savo pažeistas teises (nacionaliniame teisme). Pažeistas teises asmuo gali ginti kreipdamasis į Europos Žmogaus Teisių Teismą.

3.3. Pažeistų teisių gynimo ypatumai tarptautiniu lygmeniu

Kiekvienas fizinis asmuo, nevyriausybinė organizacija ar asmenų grupė, manantys, kad jie yra vienos iš Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (toliau – Konvencija) ir jos protokoluose įtvirtintų teisių pažeidimo auka, Europos Žmogaus Teisių Teismui gali pateikti individualią peticiją¹⁵². Paminėtina tai, kad Europos Žmogaus Teisių Teismas gali priimti bylą nagrinėti tik po to, kai pagal visuotinai pripažintus tarptautinės teisės principus buvo panaudotos visos valstybės vidaus teisinės gynybos priemonės, ir ne vėliau kaip per keturis

¹⁵⁰ Inga Daukšienė, Europos Sąjungos valstybių narių tarpusavio ginčai ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisdikcija, *Jurisprudencija* 18, 4 (2011), 135.

¹⁵¹ Gundega Mikelsone, The Binding Force of the Case Law of the Court of Justice of the European Union, *Jurisprudence* 20, 2 (2013), 478.

¹⁵² Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 15”, 34 str., žiūrėta 2022 m. kovo 5 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2240cce18b1c11ecb8b0fe92fb660e20?ifwid=-ucusi46i7>

mėnesius nuo tos dienos, kai buvo priimtas galutinis sprendimas¹⁵³. Taigi, asmuo į Europos Žmogaus Teisių Teismą gali kreiptis tik tuomet, kai jis išnaudojo visas antrajame šios darbo dalies skyriuje aptartas vidaus gynybos priemones – yra priimtas galutinis ir neskundžiamas sprendimas dėl darbo ginčus nagrinėjančio organo arba Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimo¹⁵⁴.

Diskriminavimo ikisutartinuose darbo santykiuose, kaip ir bet kokios kitos diskriminacijos atveju, ypatingą aktualumą įgauna priimtino savybės sąlyga, kad skundas turi būti paduotas prieš valstybę, kuri yra ratifikavusi Konvenciją ar atitinkamą jos protokolą. Lietuva nėra ratifikavusi Konvencijos protokolo Nr. 12, kuriuo yra nustatomas bendras draudimas diskriminuoti, nors šis protokolas galioja nuo 2005 m. balandžio 1 d.

Kaip paaikškėjo analizuojant diskriminacijos sampratą, Konvencija pripažįsta ir garantuoja naudojimąsi asmens teisėmis ir laisvėmis „*be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso*“¹⁵⁵, tačiau tokio pobūdžio draudimas diskriminuoti yra riboto pobūdžio, kadangi jis užtikrina nediskriminavimą tik naudojantis Konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis, tuo tarpu teisės nebūti diskriminuojamam ikisutartinių darbo santykių metu Konvencija neįtvirtina.

Konvencija įtvirtina tik vergijos ir priverstinio darbo draudimą, daugiau teisių, susijusių su darbo santykiais, Konvencija neįtvirtina. Todėl esamoje situacijoje asmuo negalėtų pasinaudoti Konvencijos 14 straipsnio nuostata, jeigu būtų diskriminuojamas ikisutartinių darbo santykių metu, kaip buvo padaryta Konvencijos 13 straipsnio, reikalaujančio veiksmingos teisinės gynybos priemonių dėl Konvencijoje įtvirtintų teisių, atveju. Byloje *Beizaras ir Levickas prieš Lietuvą*¹⁵⁶ Europos Žmogaus Teisių Teismas konstatavo, kad buvo pažeistas Konvencijos 13 straipsnis, reikalaujantis veiksmingos teisinės gynybos priemonių dėl Konvencijoje įtvirtintų teisių, kartu su Konvencijos 14 straipsniu, draudžiančiu diskriminaciją, kadangi prokurorai ir teismai nurodė, pareiškėjų „ekscentrišką elgesį“¹⁵⁷ kaip atsisakymo pradėti ikiteisminį tyrimą priežastį, todėl Europos Žmogaus Teisių Teismas nustatė ne tik Konvencijos 13 straipsnio, bet ir 14 straipsnio pažeidimus, kadangi besibučiuojančių heteroseksualių asmenų nuotraukos paskelbimas „Facebook“ tikriausiai nebūtų laikomas „ekscentrišku elgesiu“.

¹⁵³ „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 15“, 34 str., žiūrėta 2022 m. kovo 5 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2240cce18b1c11ecb8b0fe92fb660e20?jfwid=-ucusi46i7>

¹⁵⁴ Peticijai yra keliama ir daugiau priimtino savybės sąlygų, tačiau atsižvelgiant į tai, kad jos nėra aktualios baigiamojo darbo temos atskleidimui, visos detalios nebus aptariamoms.

¹⁵⁵ „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>

¹⁵⁶ „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2020 m. sausio 14 d. sprendimas byloje *Beizaras ir Levickas prieš Lietuvą* (Nr. 41288/15)“, žiūrėta 2022 m. sausio 14 d. [ECHR \(inclusion.gob.es\)](https://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Case-law/ECHR_Judgments/41288/15)

¹⁵⁷ „Ekscentrišku elgesiu“ buvo palaikytas nuotraukos, kurioje užfiksuoti du besibučiuojantys vyrai, viešas publikavimas „Facebook“ puslapyje.

Teisė nebūti diskriminuojamam ikisutartinių darbo santykių metu, įtvirtina Konvencijos Protokolas Nr. 12, kadangi jame įtvirtinama nuostata, jog niekas negali būti diskriminuojamas viešosios valdžios jokia pagrindu. Protokolo Nr. 12 pirmasis straipsnis skelbia, kad naudojimasis bet kuria įstatymo nustatyta teise turi būti užtikrinamas be jokios diskriminacijos lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitų pažiūrų, nacionalinės arba socialinės kilmės, asociacijos su tautine mažuma, turtinės, gimimo ar kitokios padėties pagrindu¹⁵⁸. Tačiau, kaip jau buvo minėta prieš tai, Lietuva šio protokolo nėra ratifikavusi, todėl, jei asmuo yra diskriminuojamas pretenduojant į būsimą darbo vietą ar sudarant darbo sutartį, peticija Europos Žmogaus Teisių Teismui negali būti paduodama.

Tokiu atveju asmuo gali naudotis kitomis gynybos priemonėmis, o tiksliau – teikti individualią peticiją Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetui prieš Lietuvą dėl bet kurio Lietuvos Respublikos teisės akto diskriminacinio poveikio pagal 1966 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 26 straipsnį, kuris, skelbia, kad „visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į vienodą įstatyminę apsaugą. Šiuo atžvilgiu įstatymas turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ir socialinės kilmės, turtinės padėties, ar kokio nors kito požymio pagrindu“. Atsižvelgiant į šio straipsnio formuluotę, asmuo, kuris mano, jog buvo diskriminuojamas ikisutartinių darbo santykių metu, ir išnaudojo visas galimas vidaus teisinės gynybos priemones, gali su individualia peticija kreiptis į Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetą. Tačiau šiuo atveju svarbu pažymėti tai, kad šio komiteto išvados, skirtingai nei Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai, yra rekomendacinio pobūdžio. Taigi, tai reiškia, kad jos nėra privalomos valstybėms narėms, o yra įgyvendinamos tik valstybių narių geros valios principu. Tuo tarpu Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas valstybėms narėms yra privalomas, jo vykdymą prižiūri Ministrų Komitetas ir šaliai jo nevykdant imasi priemonių. Paminėtina ir tai, kad tais atvejais, kai Europos Žmogaus Teisių Teismas nustato Konvencijos ar jos protokolų pažeidimą ir jeigu šalies įstatymai leidžia tik iš dalies atlyginti pažeidimu padarytą žalą, tai prireikus Europos Žmogaus Teisių Teismas gali priteisti nukentėjusiajam teisingą atlyginimą¹⁵⁹, ko negali padaryti Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetas.

Ir nors kai kurie autoriai ragina ratifikuoti Konvencijos Protokolą Nr. 12, motyvuodami tuo, kad „*jau esant tarptautinių žmogaus teisių apsaugos institucijų jurisdikcijai*¹⁶⁰, *būtų daugiau*

¹⁵⁸ Konvencijos Protokolas Nr. 12, žiūrėta 2022 m. kovo 5 d. <https://rm.coe.int/1680080622>

¹⁵⁹ „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 15“, 41 str., žiūrėta 2022 m. kovo 5 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2240cce18b1c11ecb8b0fe92fb660e20?jfwid=ucusi46i7>

¹⁶⁰ Turima omenyje Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto jurisdikcija.

*aiškumo ir nuoseklumo, jei Lietuvos Respublika išsipareigoję ir pagal EŽTK 12-ąją protokolą*¹⁶¹, manytina, jog šio protokolo ratifikavimo reikšmė yra žymiai platesnė nei vien tik politinis aiškumas ir nuoseklumas. Atsižvelgiant į tai, kad tik Europos Žmogaus Teisių Teismas gali priimti valstybėms narėms privalomus sprendimus, yra būtinas protokolo Nr. 12 ratifikavimas, sudarant sąlygas asmenims pilnai ginti savo pažeistas teises, užtikrinant privalomą jų vykdymą.

Apibendrinant trečiąją baigiamojo darbo dalį, reikia pažymėti, kad nacionaliniu lygmeniu ikisutartinių darbo santykių metu asmens pažeistos teisės gali būti ginamos paduodant skundą Lygių galimybių kontrolieriui, tačiau jo sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio, todėl nėra privalomi asmenims, kurių atžvilgiu buvo priimti, taip pat negali būti vykdomi priverstine tvarka. Lygių galimybių kontrolierius už administracinį nusižengimą gali skirti baudą, tačiau ji nėra pakankamai atgrasanti bet kuriam juridiniam asmeniui, juolab didelei verslo įmonei ir neatlieka savo paskirties, todėl reikėtų svarstyti bent jau maksimalios baudos už lygių galimybių pažeidimą ribos padidinimą, tokiu būdu įtvirtinant teisinės priemonės, kurios tikrai sukeltų atgrasantį poveikį darbdaviui, o Lygių galimybių kontrolieriui – platesnę diskrecijos teisę nubausti už lygių galimybių pažeidimą.

Tikėtina, kad asmenys, patyrę diskriminacinius veiksmus, į Lygių galimybių kontrolierių dažniausiai kreipiasi ne dėl savo pažeistų teisių gynimo, bet dėl tyrimo metu surenkamų svarbių faktinių duomenų, kurie galimai palengvina diskriminaciją patyrusiam asmeniui naštą pateikti *prima facie* aplinkybes diskriminacijos byloje nagrinėjamoje teisme.

Asmuo, patyręs diskriminaciją savo atžvilgiu, taip pat gali kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą. Pastarųjų sprendimai, skirtingai nei Lygių galimybių kontrolieriaus, yra privalomi ir įsiteisėję gali būti vykdomi priverstine Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Europos Sąjungos lygmeniu svarbų vaidmenį ginant pažeistas teises, atlieka Teisingumo Teismas. Jis priima prejudicinį sprendimą, kuris yra privalomas visiems nacionaliniams teismams. Teisingumo Teismas nėra galutinė instancija valstybės narės nacionalinio teismo sprendimui apskundimui. Asmuo, patyręs diskriminaciją, savo pažeistų teisių ginti, kreipdamasis į Teisingumo Teismą, negali išskyrus atvejus, kai nacionalinis teismas nesilaiko pareigos kreiptis į Teisingumo Teismą dėl prejudicinio sprendimo, galinčio padėti nukentėjusiajam apginti savo pažeistas teises.

Pažeistas teises asmuo gali ginti kreipdamasis į Europos Žmogaus Teisių Teismą. Šiuo atveju ypatingą aktualumą įgauna priimtinumą sąlyga, kad skundas turi būti paduotas prieš

¹⁶¹ Saulius Katuoka, Laurynas Biekša, Lietuva ir Europos žmogaus teisių konvencija: 2020 metų aktualijos, žiūrėta 2022 m. kovo 3 d., [https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17283/Lietuvos teis%20II_dalis-119-125.pdf?sequence=1](https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17283/Lietuvos_teis%20II_dalis-119-125.pdf?sequence=1)

valstybę, kuri yra ratifikavusi Konvenciją ar atitinkamą jos protokolą. Lietuva nėra ratifikavusi Konvencijos protokolo Nr. 12, kuriuo yra nustatomas bendras draudimas diskriminuoti, todėl, jei asmuo yra diskriminuojamas pretenduojant į būsimą darbo vietą ar sudarant darbo sutartį, peticija Europos Žmogaus Teisių Teismui negali būti paduodama. Tokiu atveju asmuo gali teikti individualią peticiją Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetui prieš Lietuvą, tačiau šio komiteto išvados, skirtingai nei Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai, yra rekomendacinio pobūdžio. Taigi, tai reiškia, kad jos nėra privalomos valstybėms narėms, o yra įgyvendinamos tik valstybių narių geros valios principu. Atsižvelgiant į tai, kad tik Europos Žmogaus Teisių Teismas gali priimti valstybėms narėms privalomus sprendimus, yra būtinas protokolo Nr. 12 ratifikavimas, sudarant sąlygas asmenims pilnai ginti savo pažeistas teises, užtikrinant privalomą jų vykdymą.

4. DISKRIMINACIJOS IKISUTARTINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE NUSTATYMO YPATUMAI

Ankstesnėje baigiamojo darbo dalyje išsiaiškinome, kad diskriminacija, be kitų jos rūšių, yra skirstoma į tiesioginę ir netiesioginę. Pastarasis skirstymas yra aktualus, analizuojant diskriminacijos nustatymo ypatumus.

Kaip jau išsiaiškinome, tiesioginė diskriminacija tai mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl jo asmens tapatybės bruožo, nei tokiomis pačiomis aplinkybėmis yra, buvo arba būtų elgiamasi su kitu asmeniu, kuris šio tapatybės bruožo neturi¹⁶², o netiesioginė – akivaizdžiai neutralios sąlygos ar praktikos, kurios formaliai yra vienodos, bet jas taikant diskriminuojamos atskiros gyventojų grupės¹⁶³.

Diskriminacijos nustatymo tvarka iš esmės yra tokia pati tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos atveju, tačiau pastarąją nustatyti bei įrodyti yra nepalyginamai sunkiau nei pirmąją, todėl šiuo atveju galioja tam tikros įrodinėjimo taisyklės ir metodai, kuriuos ir bus siekiama atskleisti šioje baigiamojo darbo dalyje.

4.1. Įrodinėjimo naštos paskirstymas diskriminacijos byloje

Retas darbdavys geranoriškai prisipažins, kad asmens neįdarbino dėl tam tikro jo įgimto tapatybės bruožo, kuris yra priskiriamas prie diskriminavimo pagrindų, nagrinėtų pirmojoje darbo dalyje. Tokiu atveju diskriminavimas turi būti nustatytas kitais būdais. Pagal bendrąją taisyklę, kiekviena šalis privalo įrodyti tas aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti¹⁶⁴. Taigi, pagal bendrąją taisyklę, diskriminuotasis asmuo, norėdamas teisme apginti pažeistas savo teises, privalėtų įrodyti diskriminavimo faktą.

Per aukšti įrodinėjimo naštos reikalavimai ieškovui diskriminacijos byloje, sudaro prielaidas diskriminacijos latentškumui, kadangi nuo jos nukentėję asmenys tokiu atveju stokoja motyvacijos kreiptis į kompetentingas institucijas dėl jų atžvilgiu padaryto pažeidimo, kadangi abejoja, ar sugebės įrodyti diskriminavimo faktą. Šį faktą įrodyti, ypač netiesioginės

¹⁶² „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020), 10.

¹⁶³ „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>

¹⁶⁴ „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas“, 12 str., LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 5 d., [IX-743 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatym... \(lrs.lt\)](#)

diskriminacijos atveju, yra ypatingai sunku, todėl diskriminacijos bylose įrodinėjimo pareiga nuo ieškovo, kaip silpnesniosios pusės, yra perkeliama atsakovui.

Europos Tarybos direktyvos 2000/43/EB 8 straipsnio, Europos Tarybos direktyvos 2000/78/EB 10 straipsnio ir Europos Tarybos direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio pirmosios dalys skelbia, kad *“valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas”*.

Tačiau įrodinėjimo naštos perkėlimas atsakovui buvo įtvirtintas gerokai anksčiau – dar 1970 metais – kai Europos Teisingumo Teismas, nagrinėdamas *Gabrielle Defrenne v Belgian State*¹⁶⁵ bylą, nurodė, kad jei įmonė taiko darbo užmokesčio sistemą, kuri visiškai stokoja skaidrumo, darbdavys privalo įrodyti, kad jo taikoma praktika darbo užmokesčio srityje nėra diskriminacinė. Ir nors minėtos bylos dalykas buvo susijęs ne su diskriminavimu ikisutartiniuose darbo santykiuose, o jau įdarbintų darbuotojų atžvilgiu, mokant jiems užmokestį už jų atliekamą darbą, minėta byla yra svarbi tuo, kad joje buvo suformuluota įrodinėjimo pareigos ir jos paskirstymo taisyklė, kuri šiuo metu yra taikoma visose diskriminavimo bylose, tame tarpe ir diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose. Paminėtina ir tai, kad Teisingumo Teismo suformuotą įrodinėjimo pareigos perkėlimo atsakovui taisyklę perėmė ir Europos Žmogaus Teisių Teismas¹⁶⁶.

Taigi, ieškovas privalo teismui nurodyti faktines aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą, kad jis buvo diskriminuojamas, o atsakovas privalo įrodyti, kad ieškovo nediskriminavo. Kitaip tariant, darbdavys privalo įrodyti, kad jis nesiekė asmens diskriminuoti ir jo taikytos priemonės yra proporcingos bei būtinos teisėtiems darbdavio tikslams pasiekti¹⁶⁷. To nepadarius, nebūtų galima užtikrinti, kad darbdavys veiksmingai įgyvendins lygių galimybių principą praktikoje¹⁶⁸.

Lietuvos Respublikos teisės aktai diskriminavimo atvejais taip pat numato įrodinėjimo naštos perkėlimą darbdaviui. Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis skelbia, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar

¹⁶⁵ ”Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas byloje *Gabrielle Defrenne v Belgian State* (Nr. C-80/70)”, žiūrėta 2022 m. vasario 8 d. [EUR-Lex - 61975CJ0043 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex.do?uri=CELEX:61975CJ0043-EN)

¹⁶⁶ ”Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Nachova and Others v. Bulgaria* (Nr. 43577/98 and 43579/98)”.

¹⁶⁷ „Europos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka prieš Weber von Hartz* (Nr. C-170/84)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-170/84>

¹⁶⁸ ”Teisingumo Teismo 1993 m. spalio 27 d. sprendimas byloje *Enderby v Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health* (Nr. C-127/92)“, žiūrėta 2022 m. sausio 16 d. [showPdf.jsf;jsessionid=8605FF1A757911DDBEC4F54578C7F100 \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex.do?uri=CELEX:61993CJ0127-EN)

ieškinius dėl diskriminacijos, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, yra preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo, o vadovaujantis Civilinio proceso kodekso 182 straipsnio 1 dalies 4 punktu, nereikia įrodinėti aplinkybių, kurios yra preziumuojamos pagal įstatymus ir nėra paneigtos bendra tvarka. Be to, jau minėtame Lygių galimybių įstatymo straipsnyje yra nurodoma, kad skundžiamas asmuo privalo įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas¹⁶⁹.

Įrodinėjimo naštos perkėlimas susideda iš dviejų etapų. Visų pirma, siekiant apsaugoti atsakovą nuo nepagrįstų kaltinimų, ieškovas yra įpareigojamas pateikti faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo. Ir tik po to, antruoju etapu, įrodinėjimo našta yra perkeliama atsakovui¹⁷⁰.

4.2. Ieškovo pareiga nurodyti *prima facie* aplinkybes

Ieškovo teismui pateikiamos faktinės aplinkybės, kitaip dar vadinamos *prima facie* aplinkybėmis. Lietuvos teisės doktrinoje *prima facie* aplinkybės apibrėžiamos kaip modelis „*faktu, kurie sukuria akivaizdžios diskriminacijos prezumpciją*“¹⁷¹. *Prima facie* aplinkybės tai ieškovo pateikiami faktai, kurie pagrindžia jam sudarytas mažiau palankias sąlygas, kurias jis tiesiogiai ar netiesiogiai patyrė¹⁷².

Pažymėtina tai, kad pirmuoju etapu ieškovas neprivalo pateikti faktų, kurie neginčijamai įrodytų diskriminacijos faktą. Kaip nurodo D. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, priešingai - teismai į ieškovo pateikiamas aplinkybes turi žiūrėti kaip į pirmines aplinkybes, iš kurių galima išvesti antrinius faktus¹⁷³. Taigi, šiuo atveju yra svarbu ne tik tai, kas turi pateikti įrodymus, tačiau ne mažiau svarbu atsakyti ir į klausimą, kokios apimties įrodymai turi būti pateikti, kad būtų laikoma, jog jų pakanka atitinkamoms aplinkybėms įrodyti. Kaip nurodo D. Gumbrevičiūtė –

¹⁶⁹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, 4 str., LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

¹⁷⁰ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 140, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.,

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%20c4%97.pdf?sequence=2&isAllowed=y

¹⁷¹ *Ibid*

¹⁷² Eduardo Espin, Burden of proof in Council Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC on equal treatment, žiūrėta 2022 m. vasario 3 d., [ERA – Academy of European Law > EU Disability Law and the UNCRPD \(era-comm.eu\)](https://era-academyofeuropeanlaw.eu/era-comm/eu-disability-law-and-the-uncrpd)

¹⁷³ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 145, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.,

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%20c4%97.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kuzminskienė, *prima facie* aplinkybės teismas gali pripažinti pakankamomis arba nepakankamomis diskriminavimo faktui įrodyti. Teismui pripažinus *prima facie* aplinkybes pakankamomis, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui¹⁷⁴.

Tam, kad įrodinėjimo našta būtų perkelta atsakovui, ieškovas privalo nurodyti pakankamas *prima facie* aplinkybes: kad ieškovas priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos grupei; nurodyti, kokiuose santykiuose ieškovas buvo su atsakovu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį; nurodyti, kad buvo nepalankaus atsakovo poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis ieškovui pasireiškia; pateikti faktines aplinkybes, kad atsakovas panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su ieškovu¹⁷⁵.

Taigi, tam, kad įrodinėjimo našta būtų perkelta darbdaviui, visų pirma, turi būti nustatytas mažiau palankus elgesys su darbuotoju. Antra, tas elgesys turi būti nulemtas asmens savybės, kuri yra priskiriama prie diskriminacijos pagrindų, kadangi su asmeniu nepalankiai gali būti elgiama ir dėl kitų priežasčių, nebūtinai diskriminacijos. Taigi, kartu su nepalankiu elgesiu dar turi būti nustatomas diskriminavimo požymis, o būtent – kad nustatytas nepalankus elgesys buvo taikomas dėl to, kad asmuo turi įgimtą savybę, kuri yra priskiriama diskriminacijos pagrindams.

Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnio, kuris reglamentuoja įrodymų tvarką civilinėse bylose, 1 dalis skelbia, kad įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra. Taigi, diskriminavimo faktas ir aplinkybės gali būti įrodinėjamos įvairiais būdais, pasitelkiant įvairius metodus. Tą numato ir Europos Tarybos direktyvų 2000/43/EB ir 2000/78/EB preambulių 15 punktai, skelbiantys, kad *“faktų, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, įvertinimas yra nacionalinių teismų ar kitų kompetentingų institucijų reikalas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. <...> gali būti numatyta bet kokiomis, <...> priemonėmis nustatyti netiesioginę diskriminaciją”*. Taigi, diskriminacijos faktui įrodyti gali būti pasitelkiami įvairūs būdai ir metodai.

¹⁷⁴ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 145, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.,

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%20%97.pdf?sequence=2&isAlloWed=y

¹⁷⁵ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimas byloje Lygių galimybių kontrolierius v. AB “Eglės” sanatorija (Nr. I-2531-643/2018), žiūrėta 2022 m. sausio 4 d., [Byla I-2531-643/2018 - eTeismai](#)

Ikisutartinių darbo santykių etapu diskriminacija dažniausiai¹⁷⁶ pasireiškia kaip diskriminacinio pobūdžio darbo skelbimai, kuriuose nurodoma, kad darbui yra ieškomas asmuo, turintis tam tikrą tapatybės bruožą, dėl kurio diskriminacija teisės aktais yra draudžiama. Dažniausiai darbo skelbime yra nurodomas pageidaujamas būsimo darbuotojo amžius arba lytis, retesniais atvejais yra diskriminuojama negalios pagrindu (reikalaujama turėti vairuotojo pažymėjimą pretenduojant į pareigas, kurioms jis nėra būtinas) arba pilietybės pagrindu (skelbiama, kad į pareigas yra ieškoma lietuvė). Tokie atvejai yra priskirtini tiesioginei diskriminacijai ir jos *prima facie* aplinkybes nurodyti nėra sudėtinga. *Feryn* byloje pakako nurodyti, kad darbdavys paskelbė, jog siekdamas atsižvelgti į klientų poreikius, įdarbins tik vietinius Belgijos gyventojus, tam, kad būtų pripažinta, jog buvo nurodytos *prima facie* aplinkybės¹⁷⁷. Kitais atvejais gali būti naudojamas palyginimo metodas.

Tuo tarpu netiesioginės diskriminacijos atveju diskriminuojamasis susiduria su tam tikrais sunkumais, nurodydamas *prima facie* aplinkybes, kadangi netiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip akivaizdžiai neutralios sąlygos ar praktikos ir šiuo atveju, skirtingai nei tiesioginės, nėra diskriminacijos faktas toks akivaizdus. Darbdavys darbo skelbime gali tiesiogiai ir nenurodyti, kad konkrečiam darbui ieško vyriškos lyties darbuotojo, tačiau iš kandidatų gali pasirinkti būtent vyriškos lyties pretendantą, nepaisant to, kad jo kvalifikacija yra žemesnė nei pretendentės moters. Nors tokių atvejų analizuojamoje praktikoje nepavyko rasti, tai nereiškia, kad jų nėra. Egzistuoja teorija, kad žmonės, kurie nori įsidarbinti į tokį darbą, kuris stereotipiškai atitinka jų lytį, turės didesnę pasisekimą nei tie, kurie nori įsidarbinti į tokį darbą, kuris stereotipiškai neatitinka jų lyties¹⁷⁸. Tokiu atveju palyginimo metodas dažniausiai yra sunkiai pritaikomas, todėl *prima facie* aplinkybes ieškovas gali pagrįsti kitais būdais – naudojant statistinių duomenų, situacijos testavimo arba klausimyno metodus.

4.2.1. *Prima facie* aplinkybių įrodymas palyginimo metodu

Kaip jau buvo minėta, palyginimo metodas yra tinkamesnis ir dažniau naudojamas tiesioginės diskriminacijos atveju. Tiesioginės diskriminacijos atveju yra testuojamos dviejų asmenų padėtys. Netiesioginės diskriminacijos atveju yra lyginamos asmenų grupės ir nustatinėjamos nepalankaus poveikio tam tikrai saugomai grupei egzistavimas. Palyginimui gali būti naudojami vadinamieji testai – *”situacijų palyginimo”* arba *„vienintelės išskirtinės savybės*

¹⁷⁶ Vertinami LGKT nagrinėti skundai, faktinė situacija dėl diskriminacijos latentiskumo nėra žinoma.

¹⁷⁷ ”Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas byloje *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v Firma Feryn* (Nr. C-54/07)“, žiūrėta 2022 m. vasario 1 d., [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62008C0054)

¹⁷⁸ Justė Norvaišaitė, Vita Mikuličiūtė ”Kandidatų ir vertintojų lyties įtaka sprendimo priėmimui tariamoje įdarbinimo situacijoje”, *Psichologija*, vol. 63 (2021): 82.

kriterijaus“. Esminis šių testų skirtumas yra tas, kad pirmojo atveju yra lyginamos panašios (idealiu atveju – vienodos) situacijos, kuriose atsiduria skirtingi asmenys, o antrojo – skirtingi asmenys, toje pačioje situacijoje.

„*Situacijų palyginimo*“ testo atveju yra siekiama nustatyti, kaip būtų panašioje situacijoje arba panašiomis aplinkybėmis traktuojami kiti asmenys, kurie neturi savybės, esančios diskriminacijos pagrindu¹⁷⁹. Testu siekiama patvirtinti mažiau palankų elgesį su asmeniu. Ikisutartinių darbo santykių atveju mažiau palankiu elgesiu būtų atsisakymas priimti į darbą, sudaryti darbo sutartį.

„*Situacijų palyginimo*“ testo atveju yra svarbu tai, kad turi būti lyginamos panašios situacijos, priešingu atveju nepavyks patvirtinti arba paneigti fakto, kad asmenys, esantys vienodose padėtyse, yra traktuojami skirtingai¹⁸⁰. Jei asmuo buvo nepalankiai traktuojamas dėl savo amžiaus, tai jis turi būti lyginamas su tokio paties ar panašaus amžiaus asmeniu, jeigu dėl neįgalumo – su asmeniu, kuris negalios neturi, tačiau dėl kitų priežasčių, negali atlikti to paties darbo, kaip ir neįgalusis (pvz., kelti didelių svorių)¹⁸¹. Lygiai taip pat konkurso nelaimėjęs pretendentas galėtų būti lyginamas su konkursus laimėjusiais asmenimis tik tuo atveju, jeigu jo kompetencija būtų ne žemesnė nei konkursus laimėjusių asmenų¹⁸².

Kaip nurodo D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „*situacijų palyginimo*“ testo sudėtingumą lemia ne pats testavimas, o panašių situacijų palyginimui radimas, kadangi ne visuomet įmanoma palyginimui rasti vienodos padėties asmenį, o tam tikrais atvejais – net ir panašų (nėštumo atveju), todėl yra buvę atvejų, kai besilaukiančios moters padėtis buvo lyginama su sergančio vyro. Šiuo atveju ETT yra nurodęs, jog besilaukiančios moters atveju palyginimas iš viso nereikalingas, kadangi tik moteris gali lauktis, todėl nepalankus traktavimas, susijęs su nėštumu, visais atvejais turi būti traktuojamas kaip diskriminacija lyties pagrindu¹⁸³. Kai konkretus palyginimas yra komplikotas arba negalimas, remiantis Europos Tarybos direktyvomis 2000/43/EB ir 2000/78/EB gali būti atliekamas hipotetinis palyginimas. Taip pat nepalankiai traktuoto asmens palyginimas gali būti atliekamas ir lyginant situacijas praityje¹⁸⁴.

¹⁷⁹ „Europos Teisingumo Teismo 1993 m. lapkričio 9 d. sprendimas byloje Birds Eye Walls Ltd. v. Friedel M. Roberts (Nr. C-132/92), žiūrėta 2022 m. sausio 14 d. [showPdf.jsf;jsessionid=EA432B54ECDF67C55776A4EA3B3DD013 \(europa.eu\)](#)“

¹⁸⁰ Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 340.

¹⁸¹ *Ibid*

¹⁸² „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018 m. vasario 28 d. sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu priimant į darbą AB „Lietuvos geležinkeliai“ tyrimo“ (Nr. (18)SN-8)SP-26)“.

¹⁸³ „Europos Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 9 d. sprendimas byloje Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus (Nr. C-177/88), žiūrėta 2022 m. sausio 14 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)“

¹⁸⁴ Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 340.

Taigi, diskriminacijos prezumpcijos prielaida turėtų būti ne bet kokios ieškovo nurodytos aplinkybės, turinčios diskriminacijos požymių, tačiau tokios, kurios sukuria nelygiavertę jo padėtį, lyginant su kitais tokioje pačioje padėtyje esančiais asmenimis. Tai patvirtina viena iš Vilniaus apygardos teismo nagrinėtų bylų, kur atsakovui nepriėmus ieškovės į darbą (nesudarius terminuotos darbo sutarties), o taip pat ilgą laiką sudarinėjant su ja terminuotą sutartį, vietoj neterminuotos, nebuvo nustatyta jos nelygiavertė padėtis lyginant su kitais darbuotojais. Kaip pažymėjo teismas, savaime aplinkybė, jog su ieškove nebuvo sudaryta terminuota darbo sutartis, nėra pakankama diskriminacijos buvimo prielaidai konstatuoti, nes ieškovė nenurodė, kokią ši aplinkybė turi reikšmę lyginant jos ir kitų darbuotojų padėtį¹⁸⁵.

Naudojant palyginimo metodą taip pat gali būti lyginamos ne tik darbuotojų, turinčių ir neturinčių tam tikrą savybę, padėtys, bet ir lyginama to paties asmens padėtis, jei pastarasis turi, ir jei neturi konkrečios savybės. Teisės doktrinoje šis testas yra įvardijamas kaip „*vienintelės išskirtinės savybės kriterijaus*“. Taigi, juo yra nustatomas asmens, turinčio tam tikrą išskirtinę savybę ar priklausančio tam tikrai grupei mažiau palankus vertinimas, kitaip tariant, šiuo testu yra siekiama atsakyti į klausimą, ar asmuo būtų lygiai taip nepalankiai vertinamas, jei jam negalėtume taikyti konkrečios išskirtinės savybės, laikomos diskriminacijos pagrindu¹⁸⁶. Šis testas, kaip ir pirmasis, yra tinkamiausias tiesioginės diskriminacijos atveju. Naudojant šį testą, jau minėtos Vilniaus apygardos teismo nagrinėtos bylos atveju, būtų lyginamos ne ieškovės ir kitų darbuotojų padėtys, o pačios ieškovės padėtys (situacijos), kai ji yra pensinio amžiaus ir kai nėra bei nustatoma, ar tokiais atvejais būtų buvus su ja sudaryta darbo sutartis. Tokiu atveju nustačius, kad darbo sutartis būtų buvus sudaryta, būtų laikoma, kad ieškovė įrodė *prima facie* aplinkybes.

„*Vienintelės išskirtinės savybės kriterijaus*“ metodas gali būti taikomas, kai darbo skelbime yra numatyta, kad kandidatai į pareigas turi atitikti pareigybės aprašyme numatytus specialiuosius reikalavimus, tarp kurių yra ir reikalavimas „turėti vairuotojo pažymėjimą, suteikiantį teisę vairuoti B kategorijos transporto priemones“. Tokiu atveju negalią turintis asmuo ir dėl jos negalintis įgyti teisės vairuoti transporto priemones gali būti diskriminuojamas, todėl pritaikius vienintelės išskirtinės savybės kriterijaus metodą, yra atsakoma į klausimą, ar asmuo būtų priimtas į pareigas, jei jis nebūtų neįgalus. Aprašyta situacija yra netiesioginė diskriminacija, kuri gali atsirasti tuomet, kai priemonė, nors ir suformuluota neutraliai, t. y. joje nurodyti kiti kriterijai, nesusiję su saugoma savybe, iš tikrųjų daro itin nepalankų poveikį šią savybę turintiems

¹⁸⁵ „Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis byloje J. M. v. VĮ Vilniaus dailės akademija (Nr. 2A-1080-302/2014)“, žiūrėta 2021 m. spalio 14 d., [Byla 2A-1080-302/2014 - eTeismai](#)

¹⁸⁶ Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 341.

asmenims¹⁸⁷. Tam, kad priemonei būtų galima taikyti Tarybos direktyvos 2000/43 2 straipsnio 2 dalies b punktą, pakanka, kad ši priemonė, nors ir pagrįsta neutraliais, su saugoma savybe nesusijusiais, kriterijais, darytų itin nepalankų poveikį šią savybę turintiems asmenims. Taigi draudžiama nacionalinės teisės nuostata, kurioje netiesioginės diskriminacijos dėl rasės ar etninės priklausomybės buvimas siejamas su sąlyga, kad atitinkama priemonė priimta dėl su rase ar etnine priklausomybe susijusių priežasčių¹⁸⁸.

Minėtais testais yra nustatomas mažiau palankus elgesys asmens atžvilgiu, ir tai yra esminis diskriminacijos požymis, tačiau to nepakanka, kadangi su asmeniu nepalankiai gali būti elgiamasi ir dėl kitų priežasčių, nebūtinai diskriminacijos. Taigi, kartu su nepalankiu elgesiu dar turi būti nustatomas diskriminavimo požymis, o būtent – kad nustatytas nepalankus elgesys buvo taikomas dėl to, kad asmuo turi įgimtą savybę, kuri yra priskiriama diskriminacijos pagrindams. Asmeniui įrodžius mažiau palankų elgesį su juo ir tai, kad šis elgesys buvo nulemtas jo išskirtinės savybės, laikoma, kad ieškovas nurodė *prima facie* aplinkybes ir įrodinėjimo našta yra perkeliama atsakovui.

4.2.2. *Prima facie* aplinkybių įrodymas statistinių duomenų metodu

Statistinių duomenų metodas yra išskirtas Europos Tarybos direktyvų 2000/43/EB ir 2000/78/EB preambulių 15 punktuose, skelbiančiuose, kad netiesioginė diskriminacija gali būti nustatinėjama bet kokiomis priemonėmis, tame tarpe ir statistiniais duomenimis paremtais įrodymais. Pažymėtina tai, kad šis metodas, kaip ir tie, kurie bus nagrinėjami toliau, yra taikomas dažniausiai netiesioginės diskriminacijos atveju, kai reikia nustatyti mažiau palankias sąlygas asmeniui, tais atvejais, kai darbdavio taikomos sąlygos, kriterijai iš pirmo žvilgsnio atrodo neutralūs¹⁸⁹.

Ieškovai, kurie yra diskriminuojami darbo santykių metu, pateikdami teismui *prima facie* aplinkybes, neretai remiasi darbovietės statistika. Pavyzdžiui, *Enderby* byloje teismas konstatavo, kad ieškovė – logopedė – pateikė faktines aplinkybes dėl diskriminavimo, kai ši nurodė, kad

¹⁸⁷ "Europos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas byloje *Z. v A Government department, The Board of management of a community school* (Nr. C-363/12)", žiūrėta 2022 m. vasario 17 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#); "Europos Teisingumo Teismo 2015 m. liepos 16 d. sprendimas byloje *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisija za zashtita ot diskriminatsia* (Nr. C-83/14)", žiūrėta 2022 m. vasario 17 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)

¹⁸⁸ "Europos Teisingumo Teismo 2015 m. liepos 16 d. sprendimas byloje *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisija za zashtita ot diskriminatsia* (Nr. C-83/14)", žiūrėta 2022 m. vasario 17 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)

¹⁸⁹ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje* (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 148, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d., https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%20et%20al.pdf?sequence=2&isAlloWed=y

logopedų, tarp kurių dominuoja moterys, darbo užmokestis yra mažesnis, nei psichologų ar vaistininkų, kurių tarpe dominuoja vyrai¹⁹⁰.

Kai kurie autoriai šį metodą, kaip *prima facie* aplinkybių įrodymą, kritikuoja, kadangi jis pernelyg apsunkina ieškovą, o kartais yra praktiškai neįvykdomas¹⁹¹. Ikisutartinių darbo santykių atveju, ieškovas, nedribęs konkrečioje darbovietėje, negali žinoti šios darbovietės statistikos, todėl tokiu atveju susiduriama su sunkumais pateikiant *prima facie* aplinkybes. Tačiau tokiu atveju ieškovas arba pareiškėjas, atitinkamai Civilinio proceso kodekso arba Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo¹⁹² nustatyta tvarka, turi teisę prašyti teismo išreikalauti įrodymus iš atsakovo.

Ikisutartinių darbo santykių atveju galėtų būti vertinama, pavyzdžiui, kitų pretendentų į tą pačią darbo vietą, į kurią pretendavo diskriminuotasis, statistika, taip pat gali būti vertinama ir ilgesnio laikotarpio, t. y. kelerių metų, statistika – pretendavusių ir priimtų į analogišką darbo vietą asmenų. Pavyzdžiui, *Feryn* byloje buvo nustatytas faktas, kad darbdavys nėra įdarbinęs nei vieno asmens, priklausančio etninei mažumai, ir to pakako daryti prielaidą, kad darbdavys diskriminuoja etnines mažumas¹⁹³.

Tačiau, kaip jau buvo minėta anksčiau, pretendentui į darbo vietą šie duomenys negali būti žinomi, todėl jis gali prašyti teismo juos išreikalauti iš atsakovo. Tais atvejais, kai diskriminavimo atvejis yra nagrinėjamas ne teisme, o Lygių galimybių kontrolieriaus institucijoje, yra svarbus Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnis, kuris suteikia teisę Lygių galimybių kontrolieriui rinkti "*informaciją, dokumentus, paaiškinimus ir kitą medžiagą, būtina jo funkcijoms atlikti, leisti susipažinti su reikalaujamais dokumentais bei kita medžiaga ir įgyvendinti kitus lygių galimybių kontrolieriui teisės aktų suteiktus įgaliojimus*", o fiziniams ir juridiniams asmenims bei kitoms organizacijoms – atitinkamai pareigą šią informaciją Lygių galimybių kontrolieriui pateikti.

Manytina, kad Lygių galimybių kontrolierius, tirdamas skundus dėl diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose, galėtų būti aktyvesnis rinkdamas įrodymus, kadangi esant ikisutartiniams darbo santykiams nukentėjusiajam tai padaryti ypatingai sunku. Viena iš nagrinėtų skundų, Lygių galimybių kontrolierius nutraukė tyrimą¹⁹⁴, konstatuodamas, kad įrodyti

¹⁹⁰ "Europos Teisingumo Teismo 1993 m. spalio 27 d. sprendimas byloje *Enderby v Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health* (Nr. C-127/92)", žiūrėta 2022 m. vasario 6 d., [EUR-Lex - 61992CJ0127 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁹¹ Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, (Vilnius: Registrų centras, 2008), 105.

¹⁹² "Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas", LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d., [VIII-1029 Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas \(lrs.lt\)](#)

¹⁹³ "Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas byloje *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v Firma Feryn* (Nr. C-54/07)", žiūrėta 2022 m. vasario 1 d., [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)

¹⁹⁴ "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018 m. vasario 27 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu asmeniui siekiant įsidarbinti parduotuvėje "Maxima" tyrimo" (Nr. (18)SN-21)SP20).

buvus diskriminacijos faktą neįmanoma dėl objektyvių įrodymų trūkumo. Kaip objektyvūs įrodymai, kurių pasigedo Lygių galimybių kontrolierius, buvo nurodytas pokalbio tarp pareiškėjo ir parduotuvės vadovės garso įrašas, kuriame būtų išreikšta pozicija, kad ieškoma tik moters, arba kokia nors kita forma išreikšti diskriminaciniai veiksmai. Suprantama, kad pareiškėjas tokių įrodymų pateikti neturėjo galimybės, kadangi ko gero retas, kuris tikisi būti diskriminuojamas ir numatydamas poreikį pateikti objektyvius įrodymus Lygių galimybių kontrolieriui, įrašinėja pokalbius¹⁹⁵. Autorės nuomone, šiuo konkrečiu atveju Lygių galimybių kontrolierius, matydamas, kad sprendimui priimti trūksta objektyvių įrodymų, galėjo savo iniciatyva, pasinaudodamas Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio jam suteikta teise, pareikalauti darbdavį pateikti statistinius duomenis apie darbuotojus arba patikslinti jau pateiktus, kadangi nagrinėjamoje situacijoje darbdavys nurodė, kad jo parduotuvėje dirba du vyrai. Tačiau darbdavys nepatikslino, o Lygių galimybių kontrolierius nereikalavo patikslinti, kokiose pareigose šie vyrai dirba, t. y. ar jie dirba pardavėjo pareigose. Šioje situacijoje galima buvo pasinaudoti statistinių duomenų metodu ir vertinti duomenis apie vyriškos lyties asmenis, įdarbintus į pardavėjų pareigas.

Tuo tarpu dvejais metais vėliau priimtame savo sprendime Lygių galimybių kontrolierius jau nurodo, kad vertinant galimą diskriminaciją amžiaus pagrindu priėmimo (atrankos) į darbą metu, svarbu nustatyti ir kokio amžiaus darbuotojai dirba bendrovėje panašiose pareigose, į kurias kandidatavo pareiškėjas, ir kokio amžiaus darbuotojas buvo priimtas į pretenduojamas pareigas¹⁹⁶. Šiuo atveju skundas buvo pripažintas nepagrįstu, tačiau todėl, kad darbdavys įrodė, jog pareiškėjo kvalifikacija yra žemesnė, nei į pareigas priimto asmens.

4.2.3. Prima facie aplinkybių įrodymas testavimo metodu

Prima facie aplinkybes ieškovas gali įrodyti, taikydamas testavimo metodą. Šis metodas yra panašus į palyginimo metodą, kadangi šio metu taip pat yra atliekamas palyginimas tos pačios situacijos, kurioje atsiduria skirtingi asmenys. Testavimo esmė ta, jog asmeniui, kuris yra kiek įmanoma panašesnis į diskriminuojamą laikomą asmenį, bet neturi diskriminuojančio požymio, sumodeliuojama tokia gyvenimiška situacija, kurioje atsidūrė diskriminuojamą laikomas asmuo¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Šiuo atveju reiktų atsižvelgti ir į tai, kad toks pokalbis slapta negalėtų būti įrašytas, o išpėjus, darbdavys tiesiogiai neišreikštų pozicijos, kodėl atsisako pretendentą įdarbinti.

¹⁹⁶ "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2020 m. rugpjūčio 7 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB "Ignitis" vykdančiam pretendentų į sąnaudų valdymo komandos vadovo pareigas atranką tyrimo" (Nr. (20)SN-110)SP-68).

¹⁹⁷ "Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v UAB "Disona" (Nr. 2A-1020-464/ 2008), žiūrėta 2022 m. sausio 3 d., [Byla 2A-1020-464/2008 - eTeismai](#)

Testavimo metodas buvo taikomas vienoje iš nedaugelio Lietuvos teismų praktikos dėl diskriminavimo bylų. Testavimas buvo atliktas ir nustatyta, kad atsakovas tiesiogiai diskriminavo ieškovę etniniu pagrindu, jai bandant įsidarbinti. Ieškovė kreipėsi į kavinę, ieškodama indų plovėjos darbo ir jai buvo atsakyta, kad ši darbo vieta jau yra užimta. To pasekoje buvo sukurta imitacinė situacija, kai per santykinai trumpą laiką (praėjus vos 2 val. po ieškovės vizito pas potencialų darbdavį), subjektui, nepasižyminčiam diskriminuojančia savybe, kuri neturi jokios įtakos norint tinkamai atlikti elementarų, kvalifikacijos nereikalaujantį fizinį darbą, atsakovas iškart pasiūlė dirbti indų plovėja, nors prieš 2 valandas diskriminuojamu laikomam asmeniui tvirtino atvirksčiai, t. y. jog indų plovėjos etatas užimtas¹⁹⁸.

Pastebėtina tai, kad testavimas negali būti tapatinamas su provokavimu. Tai pažymėjo teismas toje pačioje byloje, kadangi atsakovas testavimą traktavo kaip provokaciją. Kaip nurodė teismas, testavimas tai užduotis asmens kuriai nors savybei, sugebėjimui nustatyti, o provokavimas suprantamas kaip atviras kurstymas kenkti, daryti žalą, kenkimas. Skirtumas tarp šių dviejų sąvokų yra akivaizdus, nes traktuojant ieškovės veiksmus konkrečiau testavimo metu taip, kaip juos traktavo atsakovas, būtų sudaromos prielaidos manyti, kad mėginimas įsidarbinti jau pats savaime yra neigiamas ar neteisėtas veiksmas, kenkimas, žalos padarymas ir pan.¹⁹⁹.

4.2.4. Prima facie aplinkybių įrodymas klausimyno metodu

Kaip jau buvo minėta skyriaus pradžioje, pirmuoju etapu ieškovas neprivalo pateikti faktų, kurie neginčijamai įrodytų diskriminacijos faktą. Įrodymai gali išplaukti „iš koegzistavimo stiprių, aiškių, harmoningų išvadų“, gaunamų, pavyzdžiui, iš darbdavio atsakymų į pateiktus klausimus²⁰⁰. Tokiu tikslu gali būti naudojama klausimyno procedūra.

Klausimyno procedūra, kaip priemonė įrodyti *prima facie* aplinkybes, naudojama užduodant klausimus darbdaviui dėl diskriminacinės situacijos. Kaip nurodo D. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, tokiu atveju klausimus darbdaviui užduoda diskriminuotasis asmuo²⁰¹. Kaip matome iš Lygių galimybių kontrolieriaus skundų dėl diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose praktikoje, klausimus pateikia kontrolierius. Darbdaviui atsakius į klausimus, teismas

¹⁹⁸ „Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v UAB „Disona“ (Nr. 2A-1020-464/2008), žiūrėta 2022 m. sausio 3 d., [Byla 2A-1020-464/2008 - eTeismai](#)

¹⁹⁹ *Ibid*

²⁰⁰ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 145, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.,

[https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%
c4%97.pdf?sequence=2&isAllo
wed=y](https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%c4%97.pdf?sequence=2&isAllo wed=y)

²⁰¹ *Ibid*

vertina atsakymus ir sprendžia dėl diskriminacinės situacijos buvimo. Tai yra vertinama kaip netiesioginiai įrodymai, kurie patvirtina arba paneigia diskriminacijos faktą²⁰².

Jei darbdavys atsisako pateikti atsakymus į klausimus be pateisinamos priežasties, teismas gali pripažinti diskriminacijos faktą²⁰³.

4.3. Atsakovo pareiga įrodyti, kad jo elgesys nebuvo diskriminuojantis

Taigi, ieškovui pateikus *prima facie* aplinkybes, teismas sprendžia, ar jos yra pakankamos diskriminavimo faktui įrodyti. Teismui pripažinus *prima facie* aplinkybes pakankamomis, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui²⁰⁴. Atsakovas, norėdamas, jog įrodinėjimo našta būtų gražinta ieškovui, visų pirma, turi įrodyti, kad jo elgesys nebuvo diskriminuojantis, t. y. kad pretendento tam tikra savybė nebuvo priežastis atsisakyti priimti jį į darbą arba, kad toks atsisakymas yra pateisinamas²⁰⁵.

Dekker byloje, kurioje buvo nagrinėjamas atvejis, kai moteriai, gavusiai darbo pasiūlymą, šis buvo atšauktas, kai darbdavys sužinojo, kad ji laukiasi. Darbdavys darbo pasiūlymo atšaukimą teisingai ekonomine būtinybe, kadangi tokiu atveju nebegalėtų atgauti socialinio draudimo fondo išlaidų, tačiau Teismas nurodė, kad atsisakymas įdarbinti moterį dėl nėštumo yra atvira diskriminacija ir darbdavio nurodytos priežastys jos nepateisina²⁰⁶. *Mahlberg* byloje Teisingumo Teismas taip pat nelaikė pakankamai pateisinančiomis darbdavio nurodytas priežastis, kuriomis jis bandė pateisinti besilaukiančios moters atsisakymą priimti į slaugytojos pareigas operacinėje, kur yra naudojamos kenksmingos medžiagos, galinčios pakenkti vaisiui²⁰⁷. Darbo vieta, į kurią pretendavo pareiškėja, buvo nuolatinė, todėl nebuvo galima apriboti jos galimybes įsidarbinti dėl apribojimų, susijusių su nėštumu, kuris yra laikinas²⁰⁸.

²⁰² Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, "Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe byloje", *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 80.

²⁰³ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 148, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.,

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%C4%97.pdf?sequence=2&isAllowed=y

²⁰⁴ *Ibid*

²⁰⁵ "Europos Teisingumo Teismo 2012 m. balandžio 19 d. sprendimas byloje Galina Meister v Speech Design Carrier Systems GmbH (Nr. C-415/10)", žiūrėta 2021 m. gruodžio 11 d., [CURIA - Documents \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/doclist/curia.do?method=DocListDocDetail&docId=62707&docLang=en)

²⁰⁶ "Europos Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (Nr. C-177/88)", žiūrėta 2022 m. sausio 12 d., [EUR-Lex - 61988CJ0177 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/content/text/?uri=CELEX:61988CJ0177&fromDoc=61988CJ0177&fromPage=1)

²⁰⁷ "Europos Teisingumo Teismo 2000 m. vasario 3 d. sprendimas byloje Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern (Nr. C-207/98)", žiūrėta 2022 m. vasario 16 d., [EUR-Lex - 61998CJ0207 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/content/text/?uri=CELEX:61998CJ0207&fromDoc=61998CJ0207&fromPage=1)

²⁰⁸ *Ibid*

Darbdavys *prima facie* aplinkybes gali nuginčyti, pateikdamas įrodymus, paneigiančius jas, taip pat atsakovas gali rinktis pozityvią gynybą, kuri reikštų ne tik *prima facie* aplinkybių paneigimą, bet ir naujų, sau palankių įrodymų pateikimą²⁰⁹. Kaip nurodo D. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, ieškovui nurodžius *prima facie* aplinkybes, atsakovas savo poziciją – kad nebuvo diskriminavimo – privalo “įrodyti tokiu laipsniu, kad nekiltų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu”²¹⁰. Šiuo atveju nebūtų tinkami tokie darbdavio paaiškinimai, kad darbo skelbime siūlomos pareigos buvo nurodytos moteriškąja gimine, kadangi šį darbą paprastai atlieka moterys, o skelbime nurodytas pageidaujamas kandidatų amžius yra siejamas su pageidaujama pretendento darbo ir gyvenimo patirtimi. Jeigu tokiais atvejais reikalaujama tam tikro darbo patirties ar darbui atlikti reikalinga, kad pretendentai atliktų kitus kvalifikacinius reikalavimus, jie turėtų būti įvardinti darbo skelbime²¹¹.

Jau minėtoje byloje, kurioje ieškovė *prima facie* aplinkybes įrodė testavimo metodu, atsakovas jų nenuginčijo, nors įrodinėjimo pareiga nuginčyti ieškovės įvardintą atsisakymo priimti į darbą priežastį susiklosčiusioje situacijoje teko būtent jam. Atsakovas nepateikė jokių svarių argumentų, kodėl ieškovė nebuvo priimta į laisvą tuo metu darbo vietą. Teismas pripažino, kad atsakovo teiginiai nežinojus, kokia yra ieškovės tautybė, nes esą jos drabužiai vykusio pokalbio dėl darbo metu nebuvo būdingi romų tautybės žmonėms, yra teisiškai nepagrįsti, kadangi priklausymą vienai ar kitai tautybei, etninei grupei lemia ne vien dėvimi drabužiai, ir priešingai, tam tikrų drabužių nedėvėjimas nepanaikina asmens priklausymo tam tikrai etninei grupei²¹². Be to, byloje ieškovės ir liudytojų paaiškinimais buvo nustatyta, kad ieškovo administratorė teiravosi apie ieškovės tautybę, ją aiškiai suprato ir užsiminė apie tai pokalbio dėl darbo su testavimo dalyviais metu²¹³.

Šiuo atžvilgiu kritikuotinas Lygių galimybių kontrolieriaus 2018 metais atliktas tyrimas dėl diskriminavimo lyties pagrindu, kai vyriškos lyties asmeniui, siekiant įsidarbinti parduotuvės sveriamų prekių skyriaus pardavėju, parduotuvės vadovė nurodė, kad į pardavėjo poziciją yra ieškoma tik moters, to pasekoje buvo atsisakyta minėtą asmenį įdarbinti, o pokalbio metu nebuvo pasidomėta jo įgūdžiais ir (arba) darbo patirtimi. Pareiškėjas, teikdamas skundą, Lygių galimybių

²⁰⁹ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 144, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.,

[https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%*c4*%97.pdf?sequence=2&isAlloWed=y](https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%c4%97.pdf?sequence=2&isAlloWed=y)

²¹⁰ *Ibid*

²¹¹ "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais UAB "Šilėja" darbo skelbime tyrimo" (Nr. (21)SI-4)SP-43).

²¹² "Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v UAB "Disona" (Nr. 2A-1020-464/ 2008), žiūrėta 2022 m. sausio 3 d., [Byla 2A-1020-464/2008 - eTeismai](#)

²¹³ *Ibid*

kontrolieriui nurodė *prima facie* aplinkybes. To pasekoje įrodinėjimo našta buvo perkelta darbdaviui. Kaip jau buvo minėta prieš tai, darbdavys tokiu atveju turi įrodyti, kad jo elgesys nebuvo diskriminuojantis ir tai jis turi padaryti “*tokiu laipsniu, kad nekiltų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu*”. Nagrinėjamoje situacijoje darbdavys nurodė, kad konkrečioje parduotuvėje dirba du vyrai. Tačiau darbdavys nepatiksline, o Lygių galimybių kontrolierius nereikalavo patikslinti, kokiose pareigose šie vyrai dirba, t. y. ar jie dirba pardavėjo pareigose. Faktas, kad šie vyrai dirba, pavyzdžiui sandėlio krovėjais, neįrodo ir nepatvirtina to, kad pareiškėjas nebuvo diskriminuojamas jam pretenduojant į pardavėjo pareigas. Tokiu atveju darbdavys būtų paneigęs diskriminavimo faktą, jei būtų pateikęs duomenis apie vyriškos lyties asmenis, įdarbintus į pardavėjų pareigas.

Baigiamojo darbo autorės nuomone, šioje konkrečioje situacijoje darbdavys neįrodė nediskriminavimo fakto, tuo tarpu Lygių galimybių kontrolierius tyrimą nutraukė, savo sprendime konstatuodamas, kad įrodyti buvus diskriminacijos faktą neįmanoma, trūkstant objektyvių įrodymų. Tuo pačiu Lygių galimybių kontrolierius konstatavo, kad darbdavys įrodė, jog lygių galimybių principas nėra pažeistas²¹⁴. Nors šiuo konkrečiu atveju darbdavys tik nurodė, kad konkretus asmuo į pardavėjo pareigas atrenkamas nepriklausomai nuo lyties, bet atsižvelgiant į profesinę patirtį, kvalifikaciją, išsilavinimą ir kitus objektyvius kriterijus, daugiau jokių, lygių galimybių principo laikymąsi pagrindžiančių, įrodymų darbdavys nepateikė.

D. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė rekomenduoja teismams, nagrinėjantiems diskriminavimo bylas, nereikalauti, kad ieškovo pateikiamos *prima facie* aplinkybės neginčijamai įrodytų diskriminacijos faktą, tuo tarpu iš atsakovo priešingai – reikalauti nenuginčijamų įrodymų, kurie panaikintų ieškovo pateiktas *prima facie* aplinkybes²¹⁵. Ir nors šis diskriminavimo atvejis nebuvo nagrinėjamas teisme, vis tik manytina, kad ir Lygių galimybių kontrolierius, tirdamas atvejus, galėtų bent iš dalies vadovautis šiomis taisyklėmis, ypač žinant apie diskriminacijos latentškumą lemiantį faktą, kad diskriminaciją yra sunku įrodyti.

Analogiška situacija susiklostė ir kito Lygių galimybių kontrolieriaus tyrimo metu, kai darbdavys, būdamas skundžiamas asmuo, pateikė argumentus, nepaneigiančius diskriminacinių klausimų nepateikimo, o tik neigiančius šios aplinkybės buvimą. Lygių galimybių kontrolierius konstatavo, kad, atliekant vertinimą, trūksta duomenų dėl galimos diskriminacijos fakto (ne)buvimu, tačiau tyrimą nutraukė²¹⁶.

²¹⁴ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018 m. vasario 27 d. sprendimas “Dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu asmeniui siekiant įsidarbinti parduotuvėje “Maxima” tyrimo” (Nr. (18)SN-21)SP20).

²¹⁵ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, “Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose”, *Jurisprudencija* 8, 110 (2008): 80.

²¹⁶ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. balandžio 21 d. sprendimas “Dėl galimos diskriminacijos vykdant atranką į darbą UAB “Matesa” tyrimo” (Nr. (19)SN-41)SP-38).

Pastebėtina tai, kad pasitaiko atvejų, kai atsakovas, siekdamas išvengti atsakomybės, teisinasi tuo, kad diskriminacinius veiksmus atliko ne darbdavys, o darbuotojas, kuris nėra įgaliotas priimti sprendimus, susijusius su naujų darbuotojų įdarbinimu. Pažymėtina tai, kad teismų pozicija šiuo klausimu nėra nuosekli.

Vilniaus apygardos teismas vienoje iš bylų konstatavo, kad darbdaviu yra juridinis asmuo, o ne jo valdymo organai ar kitas pareigas užimantys asmenys ir vadovaujantis Vilniaus dailės akademijos statutu, jai vadovauja rektorius, o katedros vedėja nėra darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, todėl jos el. laiške išdėstyta pozicija nėra pagrindas prielaidai apie diskriminaciją dėl amžiaus²¹⁷. Tuo tarpu Teisingumo Teismas nurodo, kad tokiu atveju yra svarbus darbdavio poziciją išreiškusio asmens statusas ir tai, ar jis tai padarė remdamasis tuo statusu²¹⁸. Kitaip tariant, turi būti aišku, kad poziciją išreiškęs asmuo pats turi lemiamos įtakos darbdavio įdarbinimo politikai ar gali būti suvokiamas kaip tokią įtaką turintis. Atitinkamai pritartina ir K. Ambrazevičiūtės nuomonei, kad kaip diskriminavimo įrodymas turi būti vertinami ne tik vienintelio valdymo organo veiksmai, bet ir kitų įmonės darbuotojų, turinčių įgaliojimus priimti sprendimus dėl darbuotojo darbo tęsimo ar darbo sąlygų veiksmai²¹⁹. Autorė primena, kad būtent darbdavys privalo užtikrinti diskriminacijos apraiškų nebuvimą, todėl neturi esminės reikšmės, ar diskriminavimą atlieka valdymo organas, ar kiti administracijos nariai²²⁰.

Atsakovas, nesutikdamas, kad mažiau palankaus elgesio pagrindas yra diskriminacinis, privalo įrodyti esant kitai mažiau palankaus elgesio priežastčiai²²¹. Ta priežastis gali būti kvalifikacijos, darbo patirties stoka. Kitas variantas darbdaviui – bandyti pateisinti diskriminaciją, kas tiesioginės diskriminacijos atveju, skirtingai nei netiesioginės, būtų sudėtinga. Visų pirma dėl to, kad galimybės pateisinti tiesioginę diskriminaciją yra labai siauros. Jos yra įtvirtintos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje ir Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje. Pavyzdžiui, Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinti atvejai, kurie nebūtų laikomi diskriminacija. Vienas jų – apribojimai dėl amžiaus. Lygių galimybių kontrolierius taip pat nurodo, kad tiesiogine diskriminacija nėra laikomi įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis

²¹⁷ „Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje J. M. v VĮ Vilniaus dailės akademija (Nr. 2A-1080-302/2014), žiūrėta 2022 m. sausio 13 d. [Byla 2A-1080-302/2014 - eTeismai](#)

²¹⁸ „Europos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 23 d. sprendimas byloje NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (Nr. C-507/18)“, žiūrėta 2022 m. kovo 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)

²¹⁹ Kristina Ambrazevičiūtė, Vyesnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimas visuomenės senėjimo sąlygomis (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2018): 136, žiūrėta 2022 m. vasario 4 d. [Kristina Ambrazevičiūtė disertacija.pdf \(mruni.eu\)](#)

²²⁰ *Ibid*

²²¹ Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas“, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010): 342.

priemonėmis²²². Tačiau amžiaus reikalavimai vairuotojams yra numatyti Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatyme ir vertinant jo nuostatas, galima teigti, kad nėra objektyvių priežasčių, galinčių lemti tai, jog sunkvežimio vairuotojo darbo funkcijos gali atlikti tik pensinio amžiaus asmenys, nėra pagrindo teigti, kad šiuo atveju amžius yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiamas profesinis reikalavimas, todėl diskriminacija tokiu atveju negali būti pateisinama²²³.

Kaip pažymi D. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, šis sąrašas yra baigtinis, taigi tai reiškia, kad tiesioginės diskriminacijos atveju darbdavys kitais, nei nurodyta straipsniuose pagrindais, diskriminacijos nepateisins. Taigi, tiesioginės diskriminacijos atveju geriausia išeitis yra siekti įrodyti, kad mažiau palankus elgesys buvo nulemtas ne ieškovo įgimtos savybės, o tarkim jo kvalifikacijos stokos.

Lygių galimybių kontrolierius konstatavo, kad Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyboje prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinkamai įvykdė įrodinėjimo pareigą ir pateikė priežastis, dėl kurių pasirinko kitą kandidatą, o šios priežastys buvo objektyvios, susijusios su dalykinėmis savybėmis ir ankstesne aktualia darbo patirtimi, bet ne tam tikrais asmens tapatybės požymiais (negalia, amžius), kuriais pagal įstatymus diskriminacija yra draudžiama²²⁴. Kaip nurodo Lygių galimybių kontrolierius, savaime faktas, kad pareiškėja turi negalią, o kitas kandidatas ne, jeigu pareiškėjos vertinimas yra paremtas objektyviomis aplinkybėmis (dalykinėmis savybėmis, aktualia darbo patirtimi ir pan.), nesusijusiomis su jos negalia, negali reikšti, kad pareiškėja buvo vertinama neobjektyviai būtent dėl jos negalios, o tokia situacija negali būti laikoma diskriminacija negalios pagrindu²²⁵. Šiaulių apygardos teismo apeliacine tvarka nagrinėtoje byloje buvo prieita analogiškos išvados, kadangi darbdavys taip pat įrodė, kad atsisakymas sudaryti darbo sutartį su ieškovu buvo grindžiamas tik dalykinėmis pedagogų, pretendavusių dirbti mokykloje, savybėmis²²⁶. Taigi, prastesnis vertinimas arba atsisakymas sudaryti darbo sutartį privalo būti susijęs su asmens tapatybės požymiais, kad galėtų būti laikomas diskriminacija.

Kitame Lygių galimybių kontrolieriaus atliktame tyrime Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybai sprendimas nebuvo palankus, kadangi ši tarnyba neįrodė, kad

²²² "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. gegužės 18 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB "Baltijos klintis" darbo skelbime tyrimo" (Nr. (21)SN-52)S-16).

²²³ "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. gegužės 18 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB "Baltijos klintis" darbo skelbime tyrimo" (Nr. (21)SN-52)S-16).

²²⁴ "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. liepos 22 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos negalios ir amžiaus pagrindais priimant į darbą Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyboje tyrimo" (Nr. (21)SN-114)S-30).

²²⁵ *Ibid*

²²⁶ "Šiaulių apygardos teismo 2011 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje V. J. v K. pagrindinė mokykla (Nr. 2A-341-267/2011)", žiūrėta 2022 m. vasario 16 d. [Byla 2A-341-267/2011 - eTeismai](#)

nediskriminavo pareiškėjo, turinčio negalią, darbo skelbime nustatydamas, kad kandidatai į pareigas turi atitikti pareigybės aprašyme numatytus specialiuosius reikalavimus, tarp kurių yra ir reikalavimas „turėti vairuotojo pažymėjimą, suteikiantį teisę vairuoti B kategorijos transporto priemones“. Pritaikius vienintelės išskirtinės savybės kriterijaus metodą, yra atsakoma į klausimą, ar asmuo būtų priimtas į pareigas, jei jis nebūtų neįgalus. Šiuo konkrečiu atveju – asmuo nebuvo priimtas į pareigas, kadangi dėl neįgalumo negali vairuoti transporto priemonės, o skelbime buvo nustatytas reikalavimas turėti vairuotojo pažymėjimą. Tokiu atveju – nustčius *prima facie* aplinkybes – darbdavys privalėjo įrodyti, kad reikalavimas turėti vairuotojo pažymėjimą yra pagrįstas. Darbdavys to nepadarė ir Lygių galimybių kontrolierius konstatavo, kad nė vienos iš funkcijų aprašyme neatsispindi reikalavimas – mokėti vairuoti automobilį, t. y. turėti vairuotojo pažymėjimą, todėl darytina išvada, jog inspektoriai, vairuodami automobilį, vykdo papildomą, inspektoriaus pareigybės aprašyme nenumatytą, funkciją. Atitinkamai nėra duomenų, kad, sudarant sąlygas asmenims su negalia, dėl tam tikrų sveikatos sutrikimų negalintiems turėti vairuotojo pažymėjimo ir vairuoti automobilio, tačiau gebantiems tinkamai atlikti inspektoriaus pareigybės aprašyme išdėstytas funkcijas, gauti darbą, bus neproporcingai apsunkintos darbdavio pareigos²²⁷. Kitu atveju, kurio aplinkybės analogiškos, buvo konstatuota, kad dėl specialistui pavestų pareigų vykdymo specifikos ir ginamo intereso (vaiko saugumo užtikrinimo) svarbos Vaiko teisių tarnybos vyriausiojo specialisto pareigybės aprašyme numatytas specialusis reikalavimas „turėti vairuotojo pažymėjimą, suteikiantį teisę vairuoti B kategorijos transporto priemones“, laikytinas teisėtu ir proporcingu, t. y. nelaikytinas savaime diskriminuojančiu asmenis dėl negalios²²⁸.

Atsakovui nurodžius teisėtą priežastį, kodėl buvo pritaikytas mažiau palankus veiksnys ieškovo atžvilgiu, įrodinėjimo pareiga grįžta atgal ieškovui ir pastarasis jau turi įrodyti, kad atsakovo pateikta priežastis yra neteisėta²²⁹.

Apibendrinant ketvirtąją baigiamojo darbo dalį, reikia pažymėti, kad siekiant apsaugoti atsakovą nuo nepagrįstų kaltinimų, ieškovas yra įpareigojamas pateikti faktines *prima facie* aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo. Ir tik po to, įrodinėjimo našta

²²⁷ „Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. spalio 7 d. sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu organizuojant konkursą į Valstybinės darbo inspekcijos Klaipėdos teritorinio skyriaus vyriausiojo darbo inspektoriaus pareigas tyrimo“ (Nr. (19)SN-164)SP-99)“.

²²⁸ „Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. liepos 29 d. sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu Valstybės vaiko teisių ir įvaikinimo tarnybai organizuojant konkursą į vyriausiojo specialisto pareigas tyrimo“ (Nr. (19)SN-116)SP-84)“.

²²⁹ Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 145, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d.,

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%28c4%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y

yra perkeliama atsakovui. Pirmuoju etapu ieškovas neprivalo pateikti faktų, kurie neginčijamai įrodytų diskriminacijos jo atžvilgiu faktą.

Tam, kad įrodinėjimo našta būtų perkelta darbdaviui, visų pirma, turi būti nustatytas mažiau palankus elgesys su darbuotoju. Antra, turi būti nustatyta, kad tas elgesys yra nulemtas asmens savybės, kuri yra priskiriama prie diskriminacijos pagrindų, kadangi su asmeniu nepalankiai gali būti elgiamasi ir dėl kitų priežasčių, nebūtinai dėl diskriminacijos pagrindų galinčios būti savybės. Taigi, kartu su nepalankiu elgesiu dar turi būti nustatomas diskriminavimo požymis, o būtent – kad nustatytas nepalankus elgesys buvo taikomas dėl to, kad asmuo turi įgimtą savybę, kuri yra priskiriama diskriminacijos pagrindams.

Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų analizė atskleidė, kad Lietuvoje ikisutartinių darbo santykių etapu diskriminacija dažniausiai pasireiškia kaip diskriminacinio pobūdžio darbo skelbimai, kuriuose nurodoma, kad darbui yra ieškomas asmuo, turintis tam tikrą tapatybės bruožą, dėl kurio diskriminacija teisės aktais yra draudžiama. Tokie atvejai yra priskirtini tiesioginei diskriminacijai ir jos *prima facie* aplinkybes nurodyti nėra sudėtinga. Tokiais atvejais gali būti naudojamas palyginimo metodas. Tuo tarpu netiesioginės diskriminacijos atveju diskriminuojamasis susiduria su tam tikrais sunkumais, nurodydamas *prima facie* aplinkybes, kadangi diskriminacijos faktas nėra toks akivaizdus. Tokiu atveju palyginimo metodas dažniausiai yra sunkiai pritaikomas, todėl *prima facie* aplinkybes ieškovas gali pagrįsti kitais būdais – naudojant statistinių duomenų, situacijos testavimo arba klausimyno metodus.

Ieškovui pateikus *prima facie* aplinkybes, teismas sprendžia, ar jos yra pakankamos diskriminavimo faktui įrodyti. Teismui pripažinus *prima facie* aplinkybes pakankamomis, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui. Atsakovas, norėdamas, jog įrodinėjimo našta būtų grąžinta ieškovui, visų pirma, turi įrodyti, kad jo elgesys nebuvo diskriminuojantis, t. y. kad pretendento tam tikra savybė nebuvo priežastis atsisakyti priimti jį į darbą arba, kad toks atsisakymas yra pateisinamas.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Diskriminacija ikisutartiniuose darbo santykiuose yra asmens ar asmenų grupės teisių suvaržymas, remiantis tokiais asmens tapatybės bruožais, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, kai yra skelbiama darbuotojo paieška arba teikiami vieši pareiškimai, susiję su įdarbinimu, vykdoma darbuotojo atranka, darbo pokalbis ar tariamasi dėl būsimo darbo sąlygų, ir tai negali būti pateisinama objektyviomis priežastimis, įtvirtintomis teisės aktuose.

2. Tam tikrais atvejais skirtingas asmenų traktavimas gali būti pateisinamas ir nebūti laikomas diskriminacija – kai darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo arba kai yra taikomos specialios laikinos priemonės, kuriomis siekiama paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, taip pat diskriminacija nėra laikomas minimalaus ir maksimalaus amžiaus reikalavimų nustatymas bei lengvatų, privilegijų teikimas neįgaliesiems.

3. Nacionaliniu lygmeniu ikisutartinių darbo santykių metu asmens pažeistos teisės gali būti ginamos paduodant skundą Lygių galimybių kontrolieriui ir darbo ginčų komisijai arba teismui.

3.1. Lygių galimybių kontrolieriaus institucija, gindama asmenų, patyrusių diskriminaciją, interesus, nėra aktyvi. Be to, Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio, todėl nėra privalomi asmenims, kurių atžvilgiu buvo priimti, taip pat negali būti vykdomi priverstine tvarka. Privalomus sprendimus gali priimti darbo ginčų komisija arba teismas.

3.2. Tikėtina, kad asmenys, patyrę diskriminacinius veiksmus, į Lygių galimybių kontrolierių dažniausiai kreipiasi ne dėl savo pažeistų teisių gynimo, bet dėl tyrimo metu surenkamų faktinių duomenų, kurie galimai palengvina jiems našta pateikti *prima facie* aplinkybes diskriminacijos byloje nagrinėjamoje teisme.

4. Europos Sąjungos lygmeniu svarbų vaidmenį ginant pažeistas teises, atlieka Teisingumo Teismas, priimdamas prejudicinį sprendimą. Šis teismas nėra galutinė instancija valstybės narės nacionalinio teismo sprendimo apskundimui. Asmuo, patyręs diskriminaciją, savo pažeistų teisių ginti, kreipdamasis į Teisingumo Teismą, negali.

5. Pažeistas teises asmuo galėtų ginti kreipdamasis į Europos Žmogaus Teisių Teismą, jeigu Lietuva būtų ratifikavusi Konvencijos protokolą Nr. 12, kuriuo yra nustatomas bendras draudimas diskriminuoti. Šiuo metu asmuo gali tik teikti individualią peticiją Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetui prieš Lietuvą, tačiau šio komiteto išvados, skirtingai nei Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai, yra rekomendacinio pobūdžio.

6. Siekiant apsaugoti atsakovą nuo nepagrįstų kaltinimų, ieškovas yra įpareigojamas pateikti faktines *prima facie* aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo. Ir tik po to, įrodinėjimo našta yra perkeliama atsakovui.

7. Atsakovas, norėdamas, jog įrodinėjimo našta būtų grąžinta ieškovui, turi įrodyti, kad jo elgesys nebuvo diskriminuojantis, t. y. kad pretendento tam tikra savybė nebuvo priežastis atsisakyti priimti jį į darbą arba, kad toks atsisakymas yra pateisinamas.

Atsižvelgiant į tai, ginamasis teiginys, kad *“Lietuvoje asmenys, patyrę diskriminaciją ikisutartiniuose darbo santykiuose, turi visapusišką galimybę apginti savo pažeistas teises”*, nepasitvirtino. **Atsižvelgiant į tai, siūlytina:**

1. atsižvelgiant į tai, kad tik Europos Žmogaus Teisių Teismas gali priimti valstybėms narėms privalomus sprendimus, yra būtinas protokolo Nr. 12 ratifikavimas, sudarant sąlygas asmenims pilnai ginti savo pažeistas teises, užtikrinant privalomą jų vykdymą;
2. diskriminavimo įrodymu laikyti ne tik vienintelio valdymo organo veiksmus, tačiau ir kitų darbuotojų, kurie turi įgaliojimus priimti sprendimus dėl darbuotojo priėmimo į darbą ar darbo santykių tęsimo, veiksmus;
3. nereikalauti iš ieškovo, kad jo pateikiamos *prima facie* aplinkybės neginčijamai įrodytų diskriminacijos faktą, tuo tarpu iš atsakovo priešingai – reikalauti nenuginčijamų įrodymų, kurie panaikintų ieškovo pateiktas *prima facie* aplinkybes.

LITERATŪRA

Norminiai teisės aktai:

1. „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>
2. „Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos fakultatyvus protokolai“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 28 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.335882>
3. „Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis“, LRS, žiūrėta 2021 m. gruodžio 30 d. [Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis \(lrs.lt\)](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841)
4. „Konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.45154?jfwid=rivwzvvpvg>
5. Konvencijos Protokolas Nr. 12, žiūrėta 2022 m. kovo 5 d. <https://rm.coe.int/1680080622>
6. „Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174850>
7. „Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.64266>
8. „Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174848>
9. „Tarptautinė darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, Infollex praktika, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <http://www.infollex.lt/ta/107007>
10. „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)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
11. „Tarybos Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
12. „Tarybos Direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės“, žiūrėta 2021 m. gegužės 28 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
13. „Tarybos Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus“, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

14. „Vaiko teisių konvencija“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19848>
15. „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>
16. „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 15“, žiūrėta 2022 m. kovo 5 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2240cce18b1c11ecb8b0fe92fb660e20?jfwid=-ucusi46i7>
17. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>
18. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>
19. „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas“, LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 5 d., [IX-743 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatym... \(lrs.lt\)](https://www.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2240cce18b1c11ecb8b0fe92fb660e20?jfwid=-ucusi46i7)
20. „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [XII-1869 Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendini... \(lrs.lt\)](https://www.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2240cce18b1c11ecb8b0fe92fb660e20?jfwid=-ucusi46i7)
21. „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>
22. „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., [XII-2767 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-947 pakeitimo įstatymas \(lrs.l\)](https://www.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr)
23. Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1536/as>
24. „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>
25. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutą“, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fae39102834511e89188e16a6495e98c>
26. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://www.infolex.lt/ta/17188:str9>
27. „Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas“, LRS, žiūrėta 2021 m. birželio 17 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr>
28. „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088>

29. „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas“, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [IX-1768 Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas \(lrs.lt\)](#)
30. „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d., [VIII-1968 Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kod... \(lrs.lt\)](#)
31. „Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas“, LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 6 d., [VIII-1029 Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas \(lrs.lt\)](#)
32. „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“, TAR, žiūrėta 2021 m. gegužės 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/15b820215cd411e7a53b83ca0142260e>
33. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas Nr. A1-316 “Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo”, TAR, žiūrėta 2022 m. vasario 19 d. [A1-316 Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo minister... \(e-tar.lt\)](#)

Specialioji literatūra:

34. Alfonsas Vaišvila, *Teisės teorija* (Vilnius: Justitia, 2000).
35. Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, (Vilnius: Registrų centras, 2008).
36. Diana Janušauskienė, *Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje* (Filosofija. Sociologija 2019). Žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2019~1569302656096/J.04~2019~1569302656096.pdf>
37. Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, ”Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose”, *Jurisprudencija* 8, 110 (2008).
38. Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, ”Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal rasių lygybės, užimtumo lygybės ir lyčių lygybės direktyvas”, *Socialinių mokslų studijos* 3, 7 (2010).
39. Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2011), p. 22, žiūrėta 2021 m. balandžio 6 d.,

- https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%c4%97.pdf?sequence=2&isAllowed=y
40. „Diskriminacija“, Laisvoji enciklopedija Vikipedija, žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://lt.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija>
 41. Eduardo Espin, Burden of proof in Council Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC on equal treatment, žiūrėta 2022 m. vasario 3 d., [ERA – Academy of European Law > EU Disability Law and the UNCPRD \(era-comm.eu\)](https://era-comm.eu/ERA-Academy-of-European-Law-EU-Disability-Law-and-the-UNCPRD)
 42. „Europos nediskriminavimo teisės vadovas“ (Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2011), 87.
 43. Genovaitė Dambrauskienė, Rasa Macijauskienė ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas* (Vilnius: Žaltvykslė, 2007).
 44. Gundega Mikelsone, The Binding Force of the Case Law of the Court of Justice of the European Union. *Jurisprudence* 20, 2 (2013).
 45. Inga Daukšienė, Europos Sąjungos valstybių narių tarpusavio ginčai ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisdikcija, *Jurisprudencija* 18, 4 (2011).
 46. Justė Norvaišaitė, Vita Mikuličiūtė „Kandidatų ir vertintojų lyties įtaka sprendimo priėmimui tariamoje įdarbinimo situacijoje“, *Psichologija*, vol. 63 (2021).
 47. „Kas yra diskriminacija?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://lygybe.lt/lt/kas-yra-diskriminacija>
 48. Kristina Ambrazevičiūtė, „Diskriminacijos dėl amžiaus draudimas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje“, *Jurisprudencija*, 24, 1 (2017).
 49. Kristina Ambrazevičiūtė, Vyresnio amžiaus žmonių teisės į darbą įgyvendinimas visuomenės senėjimo sąlygomis (Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilnius: 2018), žiūrėta 2022 m. vasario 4 d. [Kristina Ambrazevičiūtė disertacija.pdf \(mruni.eu\)](https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15990/Disertacija_Kuzminskien%c4%97.pdf)
 50. „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“ (Vilnius, 2011).
 51. „Lygios galimybės darbovietėje“, Vadovas darbdaviams (Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020).
 52. „Lygios galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf
 53. „Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė“ (Vadovas teisininkui, 2007), 40, žiūrėta 2021 m. gegužės 8 d., https://jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/metodiniai-leidiniai/el-biblioteka/2007_m_lygios_galimybės_ir_es_nediskriminavimo_teise.pdf

54. Sarmitė Mikulionienė, "Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys", *Socialinis darbas* 7, 1 (2008).
55. Saulius Katuoka, Laurynas Biekša, Lietuva ir Europos žmogaus teisių konvencija: 2020 metų aktualijos, žiūrėta 2022 m. kovo 3 d., [https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17283/Lietuvos teis%20 II dalis-119-125.pdf?sequence=1](https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17283/Lietuvos_teis%20II_dalis-119-125.pdf?sequence=1)
56. Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018).
57. Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika* (Vilnius: Justitia, 2005).
58. Virgilijus Valančius, Deimilė Prapiestytė, Rimvydas Norkus, *Procesas Europos Bendrijų Teisingumo Teisme: preliminarus nutarimas* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005).
59. Walter E. Williams, Discrimination: The Law vs. Morality (Cornell Journal of Law and Public Policy: Vol. 13), žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d., <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1061&context=cjlp>

Europos Teisingumo Teismo praktika:

60. "Europos Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas byloje Gabrielle Defrenne v Belgian State (Nr. C-80/70)", žiūrėta 2022 m. vasario 8 d. [EUR-Lex - 61975CJ0043 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043)
61. „Europos Teisingumo Teismo 1980 m. kovo 27 d. sprendimas byloje Macarthys Ltd prieš Wendy Smith (Nr. C-129/79)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61979CJ0129>
62. „Europos Teisingumo Teismo 1981 m. kovo 31 d. sprendimas byloje J. P. Jenkins prieš Kingsgate (Nr. C-96/80)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61980CJ0096>
63. "Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen (Nr. 14/83)", žiūrėta 2021 m. gruodžio 28 d. [EUR-Lex - 61983CJ0014 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0014)
64. „Europos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje Bilka prieš Weber von Hartz (Nr. C-170/84)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-170/84>
65. Europos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen (Nr. 14/83)", žiūrėta 2021 m. gruodžio 28 d. [EUR-Lex - 61983CJ0014 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0014)

66. "Europos Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (Nr. C-177/88)", žiūrėta 2022 m. sausio 12 d., [EUR-Lex - 61988CJ0177 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
67. "Europos Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 9 d. sprendimas byloje Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus (Nr. C-177/88), žiūrėta 2022 m. sausio 14 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)
68. "Europos Teisingumo Teismo 1993 m. spalio 27 d. sprendimas byloje Enderby v Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health (Nr. C-127/92)", žiūrėta 2022 m. sausio 16 d. [showPdf.jsf;jsessionid=8605FF1A757911DDBEC4F54578C7F100 \(europa.eu\)](#)
69. "Europos Teisingumo Teismo 1993 m. lapkričio 9 d. sprendimas byloje Birds Eye Walls Ltd. v. Friedel M. Roberts (Nr. C-132/92), žiūrėta 2022 m. sausio 14 d. [showPdf.jsf;jsessionid=EA432B54ECDF67C55776A4EA3B3DD013 \(europa.eu\)](#)
70. "Europos Teisingumo Teismo 1995 m. spalio 17 d. sprendimas byloje Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen (Nr. C-450/93)", žiūrėta 2021 m. spalio 17 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)
71. "Europos Teisingumo Teismo 1997 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG (Nr. C-180/95)", žiūrėta 2021 m. lapkričio 15 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)
72. "Europos Teisingumo Teismo 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen (Nr. C-409/95)", žiūrėta 2021 m. spalio 17 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)
73. „Europos Teisingumo Teismo 2000 m. sausio 11 d. sprendimas byloje Tanja Kreil prieš Bundesrepublik Deutschland (Nr. C-285/98)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:61998CJ0285>
74. "Europos Teisingumo Teismo 2000 m. vasario 3 d. sprendimas byloje Mahlburg v Land MecklenburgVorpommern (Nr. C-207/98)", žiūrėta 2022 m. vasario 16 d., [EUR-Lex - 61998CJ0207 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
75. "Europos Teisingumo Teismo 2005 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje Werner Mangold v Rüdiger Helm (Nr. C-144/04)", žiūrėta 2021 m. spalio 1 d. [showPdf.jsf \(europa.eu\)](#)
76. "Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 11 d. sprendimas byloje ITC Innovative Technology Center GmbH v Bundesagentur für Arbeit (Nr. C-208/05)", žiūrėta 2022 m. spalio 1 d., [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)

77. „Europos Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas byloje Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, (Nr. C-411/05), žiūrėta 2021 m. rugsėjo 11 d. [showPdf.jsf;jsessionid=B547D803223E9A2BE23B6B26710EC20A \(europa.eu\)](#)
78. „Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas byloje Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v Firma Feryn (Nr. C-54/07)“, žiūrėta 2022 m. vasario 1 d., [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)
79. „Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas byloje Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v Firma Feryn (Nr. C-54/07)“, žiūrėta 2022 m. vasario 1 d., [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)
80. „Europos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje S. Coleman prieš Attridge Law ir Steve Law (Nr. C-303/06)“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62006CJ0303>
81. „Europos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 12 d. sprendimas byloje Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main (Nr. C-229/08), žiūrėta 2021 m. gruodžio 29 d. [CURIA - Paieškos rezultatas \(europa.eu\)](#)
82. „Europos Teisingumo Teismo 2012 m. balandžio 19 d. sprendimas byloje Galina Meister v Speech Design Carrier Systems GmbH (Nr. C-415/10)“, žiūrėta 2021 m. gruodžio 11 d., [CURIA - Documents \(europa.eu\)](#)
83. „Europos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Z. v Government department, The Board of management of a community school (Nr. C-363/12)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)
84. „Europos Teisingumo Teismo 2015 m. liepos 16 d. sprendimas byloje CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisija za zashtita ot diskriminatsia (Nr. C-83/14)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)
85. „Europos Teisingumo Teismo 2017 m. spalio 18 d. sprendimas byloje Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton v Maria-Eleni Kalliri (Nr. C-409/16)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [EUR-Lex - 62016CJ0409 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
86. „Europos Teisingumo Teismo 2018 m. balandžio 17 d. sprendimas byloje Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (Nr. C-414/16)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](#)
87. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2020 m. sausio 14 d. sprendimas byloje Beizaras ir Levickas prieš Lietuvą (Nr. 41288/15)“, žiūrėta 2022 m. sausio 14 d. [ECHR \(inclusion.gob.es\)](#)

88. „Europos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 23 d. sprendimas byloje NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (Nr. C-507/18)“, žiūrėta 2022 m. kovo 2 d. [EUR-Lex - 62018CJ0507 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/ui/#!/document/62018CJ0507)
89. „Europos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 23 d. sprendimas byloje NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (Nr. C-507/18)“, žiūrėta 2022 m. kovo 2 d. [CURIA - Dokumentai \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/ui/#!/document/62018CJ0507)
90. „Europos Teisingumo Teismo 2020 m. spalio 8 d. sprendimas byloje Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu ir kt. (Nr. C-644/19)“, žiūrėta 2021 m. spalio 2 d. [CURIA - Documents \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/ui/#!/document/62018CJ0507)

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika:

91. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 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“, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika, (Nr. 12/95), žiūrėta 2021 m. gegužės 27 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta406/content>
92. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Nr. 13/96), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika, žiūrėta 2021 m. birželio 2 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta393/content>
93. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Nr. 17/97), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika, žiūrėta 2021 m. birželio 2 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta384/content>

Kitų Lietuvos Respublikos teismų praktika:

94. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. vasario 26 d. sprendimas byloje Nachova and Others v. Bulgaria (Nr. 43577/98 and 43579/98)“.
95. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-44-248/2019“, žiūrėta 2021 m. gegužės 12 d., <https://eteismai.lt/byla/9416711429196/e3K-3-44-248/2019>

96. "Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v UAB "Disona" (Nr. 2A-1020-464/ 2008), žiūrėta 2022 m. sausio 3 d., [Byla 2A-1020-464/2008 - eTeismai](#)
97. "Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. vasario 12 d. sprendimas byloje R. J. v Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (Nr. I-243-602/2009)", žiūrėta 2022 m. vasario 17 d. [Byla I-243-602/2009 - eTeismai](#)
98. "Šiaulių apygardos teismo 2011 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje V. J. v K. pagrindinė mokykla (Nr. 2A-341-267/2011)", žiūrėta 2022 m. vasario 16 d. [Byla 2A-341-267/2011 - eTeismai](#)
99. "Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis byloje J. M. v VĮ Vilniaus dailės akademija (Nr. 2A-1080-302/2014), žiūrėta 2021 m. spalio 14 d., [Byla 2A-1080-302/2014 - eTeismai](#)
100. "Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimas byloje Lygių galimybių kontrolierius v. AB "Eglės" sanatorija (Nr. I-2531-643/2018), žiūrėta 2022 m. sausio 4 d., [Byla I-2531-643/2018 - eTeismai](#)

Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai:

101. "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018 m. vasario 27 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu asmeniui siekiant įsidarbinti parduotuvėje "Maxima" tyrimo" (Nr. (18)SN-21)SP20).
102. "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2018 m. vasario 28 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu priimant į darbą AB "Lietuvos geležinkeliai" tyrimo" (Nr. (18)SN-8)SP-26).
103. "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. balandžio 21 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos vykdant atranką į darbą UAB "Matesa" tyrimo" (Nr. (19)SN-41)SP-38).
104. „Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. liepos 29 d. sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu Valstybės vaiko teisių ir įvaikinimo tarnybai organizuojant konkursą į vyriausiojo specialisto pareigas tyrimo“ (Nr. (19)SN-116)SP-84)“.
105. „Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. spalio 7 d. sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu organizuojant konkursą į Valstybinės darbo inspekcijos Klaipėdos teritorinio skyriaus vyriausiojo darbo inspektoriaus pareigas tyrimo“ (Nr. (19)SN-164)SP-99)“.

106. "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2020 m. rugpjūčio 7 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB "Ignitis" vykdant pretendentų į sąnaudų valdymo komandos vadovo pareigas atranką tyrimo" (Nr. (20)SN-110)SP-68).
107. "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. gegužės 18 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB "Baltijos klintis" darbo skelbime tyrimo" (Nr. (21)SN-52)S-16).
108. "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. liepos 22 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos negalios ir amžiaus pagrindais priimant į darbą Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyboje tyrimo" (Nr. (21)SN-114)S-30).
109. "Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas "Dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais UAB "Šilėja" darbo skelbime tyrimo" (Nr. (21)SI-4)SP-43).

ANOTACIJA

Pagrindinis magistro baigiamojo darbo tikslas – išanalizuoti diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo bei pažeistų teisių gynimo mechanizmus, atskleisti jų ypatumus bei problematiką ir pasiūlyti galimus problemų sprendimo būdus.

Atlikta diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo bei pažeistų teisių gynimo ypatumų analizė leido konstatuoti, kad ginamasis teiginys, jog Lietuvoje asmenys, patyrę diskriminaciją ikisutartiniuose darbo santykiuose, turi visapusišką galimybę apginti savo pažeistas teises, nepasitvirtino. Lygių galimybių kontrolieriaus institucija, gindama asmenų, patyrusių diskriminaciją, interesus, nėra aktyvi. Be to, Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio. Pažeistų teisių asmuo negali ginti kreipdamasis į Europos Žmogaus Teisių Teismą, kadangi Lietuva nėra ratifikavusi Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos protokolo Nr. 12, kuriuo yra nustatomas bendras draudimas diskriminuoti.

Reikšminiai žodžiai: diskriminacija, ikisutartiniai darbo santykiai.

ABSTRACT

The main aim of the Master's Thesis is to analyse the mechanisms of identification of discrimination in pre-contractual employment relations and the mechanisms of protection of violated rights, to reveal their peculiarities and problems and to propose possible solutions to the problems.

The analysis of the peculiarities of identifying discrimination in pre-contractual employment relations and the specifics of the protection of the rights violated has led to the conclusion that the defence statement that people who have suffered discrimination in pre-contractual employment relations in Lithuania have a full possibility to protect their violated rights has not been confirmed. The Equal Opportunities Ombudsperson is not active in protecting the interests of people who have suffered discrimination. In addition, the decisions of the Equal Opportunities Ombudsperson are just of a recommendatory nature. People cannot defend their violated rights by appealing to the European Court of Human Rights because Lithuania has not ratified Protocol No. 12 to the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, which establishes a general prohibition of discrimination.

Keywords: discrimination, pre-contractual employment relations.

SANTRAUKA

Asmenų lygybės principas arba draudimas diskriminuoti yra įtvirtintas tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiais, todėl atrodytų, jog asmenims yra užtikrinama visapusiška apsauga nuo diskriminacijos, tačiau praktinis šio principo taikymas, tame tarpe ir ikisutartiniuose darbo santykiuose, yra komplikotas ir pilnai neatlieka apsauginės savo funkcijos. Tai lėmė temos aktualumą ir poreikį ištirti teisinį reglamentavimą, susijusį su lygių galimybių principo įgyvendinimu ikisutartiniuose darbo santykiuose, diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo bei pažeistų teisių gynimo ypatumus. Ši analizė leido atskleisti teisinio reglamentavimo ir taikymo trūkumus bei pateikti konkrečius pasiūlymus šiems trūkumams pašalinti. Temos aktualumą taip pat lėmė ir naujausios mokslinės literatūros šia tema bei Lietuvos teismų praktikos trūkumas.

Pagrindinis magistro baigiamojo darbo tikslas – išanalizuoti diskriminacijos ikisutartiniuose darbo santykiuose nustatymo bei pažeistų teisių gynimo mechanizmus, atskleisti jų ypatumus bei problematiką ir pasiūlyti galimus problemų sprendimo būdus.

Siekiant numatyto tyrimo tikslo, magistro baigiamajame darbe buvo taikomi teoriniai (mokslinės literatūros analizės, sisteminės analizės) ir empirinis (teismų praktikos analizės) tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizės metodas buvo taikomas siekiant atskleisti autorių, nagrinėjusių diskriminacijos darbo santykiuose temą, nuomonę. Pasitelkus sisteminės analizės metodą buvo analizuojami tarptautiniai, Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai. Taikant teismų praktikos analizės metodą, buvo analizuojama Europos Teisingumo Teismo ir kitų teismų praktika diskriminavimo ikisutartiniuose darbo santykiuose srityje.

Atlikta analizė parodė, kad Lietuvoje asmenys, patyrę diskriminaciją ikisutartiniuose darbo santykiuose, neturi visapusiškos galimybės apginti savo pažeistas teises. Atsižvelgiant į tai, buvo pateikti konkretūs pasiūlymai šiems trūkumams pašalinti.

SUMMARY

The principle of people equality or the prohibition of discrimination is established at international, European Union and national levels making it appear that individuals are guaranteed full protection against discrimination; however, the practical application of this principle, including pre-contractual employment relationships, is complex and does not completely perform its protective function. This has resulted in the relevance of the topic and the necessity to study legal regulations related to the implementation of the principle of equal opportunities in pre-contractual employment relations, the peculiarities of identifying discrimination in pre-contractual employment relations and the peculiarities of the protection of violated rights. This analysis revealed shortcomings of legal regulation and its application and allowed to make specific proposals to eliminate shortcomings. Moreover, the relevance of the topic is influenced by the lack of recent scientific literature on the topic and the lack of Lithuanian court practice.

The main aim of the Master's Thesis is to analyse the mechanisms of identification of discrimination in pre-contractual employment relations and the mechanisms of protection of violated rights, to reveal their peculiarities and problems and to propose possible solutions to the problems.

In order to achieve the intended aim of the research, the theoretical (analysis of scientific literature, systematic analysis) and empirical (analysis of court practice) research methods were applied in the Master's Thesis. The scientific literature analysis was used to reveal the opinions of authors who have studied discrimination in employment relations. International, European Union and Republic of Lithuania legislation was analysed using the systematic analysis. The court practice of the European Court of Justice and other courts in the field of discrimination in pre-contractual employment relationships was analysed using the court practice analysis.

The analysis shows that in Lithuania individuals who have been discriminated in pre-contractual employment relations do not have a comprehensive opportunity to defend their infringed rights. Considering this, specific proposals have been presented to eliminate these shortcomings.