

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS MOKYKLOS
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

RAMŪNAS LYDIS

DARBO TEISĖ

NAUJI NEDISKRIMINAVIMO PAGRINDAI: TEISMŲ PRAKTIKOS APŽVALGA

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas – **Prof. dr. Ingrida Mačernytė Panomariovienė**

Vilnius, 2024 m.

TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. DISKRIMINACIJOS SAMPRATA	8
1.1. Tiesioginė diskriminacija.....	13
1.2. Netiesioginė diskriminacija	15
1.3. Nurodymas diskriminuoti	17
1.4. Priekabiavimas.....	18
2. NAUJŲ NEDISKRIMINAVIMO PAGRINDŲ TURINYS.....	20
2.1. Mokslinis požiūris į nediskriminavimą dėl nutukimo kaip atskirą nediskriminavimo pagrindą	20
2.2. Nesijungimo į profesinių sąjungų veiklą priežastys	24
2.3. Ar gali būti diskriminacija darbo santykiuose daugiau negu vienu pagrindu?.....	29
3. ESTT IR LIETUVOS TEISMŲ FORMUOJAMA NAUJŲ NEDISKRIMINAVIMO PAGRINDŲ PRAKTIKA.....	33
3.1. Nediskriminavimo dėl nutukimo teisinis pagrindas ir ESTT bei Lietuvos Respublikos teismų formuojama praktika	33
3.2. Apsaugos dėl priklausymo profesinei sąjungai reglamentavimas ir teismų formuojama praktika	42
3.3. Daugialypė diskriminacija ESTT ir Lietuvos Respublikos teismų praktikoje.....	51
IŠVADOS	61
PASIŪLYMAI	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
ANOTACIJA	74
ANNOTATION	74
SANTRAUKA	76
SUMMARY	78

ĮVADAS

Tyrimo problematika ir aktualumas. Diskriminacija, kaip socialinis reiškinys turi neigiamą poveikį tiek visuomenės vystymuisi, tiek atskirų asmenų ar jų grupių emocinei būklei ir sveikatai. Štai Australijoje atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad imigrantai patiria žymiai didesnę diskriminaciją dėl savo etninės kilmės nei vietos gyventojai. Tyrime konstatuota ir tai, kad yra statistiškai patikimas ryšys tarp diskriminacijos dėl etninės kilmės ir imigrantų sveikatos būklės ir savijautos.¹ Todėl diskriminacijos draudimas gali ne tik gerinti gyventojų gerovę, bet ir prisidėti prie visuomenės sveikatos būklės stiprinimo. Be to, diskriminacija darbo santykiuose yra viena iš sudėtinių diskriminacijos visuomeniniuose santykiuose dalių. Reikėtų pastebėti, kad ginčai dėl diskriminacijos su darbo santykiais susijusiose situacijose netgi užima didesnę dalį nuo visų ginčų. Dar Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, priimtoje 1948 m. gruodžio 10 d., aiškiai nurodoma, kad „*Visi žmonės yra lygūs įstatymui ir nediskriminuojami turi teisę į lygią įstatymo apsaugą. Visi turi teisę į lygią apsaugą nuo visokios diskriminacijos, pažeidžiančios šią Deklaraciją, ir nuo visokio tokios diskriminacijos kurstymo*“.² Ši deklaracijos nuostata aiškiai ir nedviprasmiškai nurodo, kad nėra ir negali būti jokio baigtinio diskriminacijos pagrindų sąrašo, kad yra draudžiama diskriminacija bet koku, net tiesiogiai teisės normose neįvardintu nediskriminavimo pagrindu ar forma. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, kad **kiekvienas žmogus** gali laisvai pasirinkti darbą ir gauti teisingą užmokestį už atliktą darbą.³ Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, formuodamas konstitucinę doktriną, pasisakė, kad neįmanoma Konstitucijoje pateikiamo diskriminavimo pagrindų sąrašo laikyti baigtiniu. Nors Konstitucijos tekste *exersis verbis* neįrašyti tokie diskriminavimo pagrindai, kaip diskriminavimas dėl asmens amžiaus, lytinės tapatybės, seksualinės orientacijos, priklausymo profesinėms sąjungoms ar sveikatos būklės, jie turi būti pripažįstami kaip tinkami diskriminavimo pagrindai ginant kiekvieno asmens teises.⁴ Panašią praktiką plėtoja ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Nors pirmosios šio teismo bylos buvo dėl vienodo užmokesčio už vyrų ir moterų darbą, šiuose sprendimuose suformuotos ir kitos nediskriminavimo aspektais svarbios taisyklės. Štai byloje *Defrenne v Sabena* suformuotos trys

¹ Lata Satyen ir Anggie Fajardo Becerra, „Discrimination, Stress, and Well-Being in the Workplace: A Comparison of Australian Migrant and Nonmigrant Workers“, *Journal of Employment Counseling* 59, nr. 3 (2022 m.): 156–66, <https://doi.org/10.1002/joec.12184>.

² „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“, žiūrėta 2024 m. vasario 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>.

³ žiūrėta 2024 m. vasario 19 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>.

⁴ *Oficialioji Konstitucinė doktrina: svarbiausios nuostatos 1993-2020* (Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2020).

nediskriminavimo principinės taisyklės: a) vienodo darbo užmokesčio principas yra pamatinė Bendrijos nuostata; b) šia nuostata siekiama ne tik ekonominio, bet ir socialinio tikslo – užtikrinti socialinę pažangą ir siekti nuolatinio gyvenimo ir darbo gerinimo; c) reikalavimai dėl vienodų sąlygų turi būti taikomi ne vien tik valdžios institucijoms, nustatančioms visuomeninių santykių teisinį reglamentavimą, bet ir visiems susitarimams, kuriais yra nustatomi kolektyviniai ar individualūs susitarimai dėl darbo apmokėjimo.⁵

Taigi, akivaizdu, kad nediskriminavimo darbe aspektų ar pagrindų gali būti pačių įvairiausių ir jie visi magistro baigiamajame darbe negali būti aptarti. Pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos skelbiamus duomenis, vien tik per 2023 m. ši tarnyba gavo 236 oficialius skundus dėl galimos diskriminacijos, iš kurių didžioji dalis gauta dėl diskriminavimo dėl lyties (52 vnt.) , socialinės padėties (50 vnt.), amžiaus (50 vnt.), negalios (49 vnt.). Tačiau Tarnyba pažymi, kad 44 skundai gauti, kuriuose nurodomas daugiau kaip vienas nediskriminavimo pagrindas. Panašus skundų pasiskirstymas yra ir 2022 m.⁶ Ši statistika parodo, kad vyrauja skundai dėl diskriminacijos lyties, amžiaus, negalios ir socialinės padėties pagrindais. Nors Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitose neatsispindi naujų, rečiau pasitaikančių nediskriminavimo pagrindų nagrinėjimas, žiūrint į nūdienos aktualijas, naujų diskriminavimo aspektų spektras yra labai platus ir įvairus: diskriminavimas dėl nutukimo, priklausymo profesinėms sąjungoms, dirbtinio intelekto sukuriama netiesioginė diskriminacija, diskriminacija dėl lytinės tapatybės, seksualinis priekabiavimas, daugialypė diskriminacija ir pan. Šiame darbe yra pasirinkta aptarti šiuos nediskriminavimo darbo santykiuose aspektus: nutukimas, priklausymas profesinėms sąjungoms, daugialypė diskriminacija.

Vadovaujantis Pasaulinės sveikatos organizacijos duomenimis, nuo 1975 m. žmonių su antsvoriu ir nutukusių žmonių pasaulyje padaugėjo trigubai. 2021 m. paskelbtais duomenimis 2016 m. pasaulyje 1,9 milijardo suaugusių žmonių turėjo antsvorį, o iš jų daugiau kaip 650 milijono žmonių buvo nutukusių.⁷ Toks šį požymį atitinkančių asmenų skaičiaus didėjimas priverčia vis didesnę dėmesį skirti moksliniams tyrimams ne tik sveikatos srityje, bet ir teisės srityje, ypač dėmesį skiriant nutukimo poveikio lygių galimybių užtikrinimui. Štai Meksikoje atlikti moksliniai tyrimai rodo, kad moterys, išsiuntusios gyvenimo aprašymą su nuotraukomis, kuriose matosi asmens nutukimas, gauna

⁵ Kristina Ambrazevičiūtė, "Vienodo darbo užmokesčio principas užtikrinant lygias moterų galimybes darbo santykiuose: THE PRINCIPLE OF EQUAL PAY IN ENSURING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN LABOUR RELATIONS.," *Jurisprudence / Jurisprudencija* 29, no. 2 (December 2022): 232–48, <https://doi.org/10.13165/JUR-22-29-2-03>.

⁶ „Lygių galimybių kontrolieriaus metinės ataskaitos“, *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba* (blog), žiūrėta 2024 m. balandžio 18 d., <https://lygybe.lt/veiklos-sritys/metines-ataskaitos/>.

⁷ "Obesity and Overweight," žiūrėta 2024 m. vasario 17 d., <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>.

atgalinį ryšį tik 21,3 proc. atvejų. Tuo tarpu, tokio požymio neturinčios moterys gauna atgalinį ryšį 29,1 proc. atvejų. Nors atrodo šis skirtumas nėra didelis, tačiau nutukimą turinčios moterys turi 37 proc. daugiau pateikti gyvenimo aprašymų, norėdamos tokio pačio teigiamo atgalinio ryšio, kaip ir nutukimo neturinčios moterys.⁸ Panašūs tyrimai buvo atlikti ir Švedijoje 2009 m. Šių tyrimų duomenys parodė, kad į pokalbį dėl darbo buvo pakviesta apie 7 proc. mažiau nutukusių asmenų nei turinčių normalų svorį.⁹ Be to, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad ES teisėje tiesiogiai nėra įtvirtintas draudimas diskriminuoti dėl nutukimo. Todėl būtina ieškoti kitų nediskriminavimo pagrindų, kuriais būtų galima ginti šių asmenų teises į lygias galimybes. Vienas iš jų yra nutukimą prilyginti negaliai. Tačiau ne visais atvejais jis gali būti prilyginamas negaliai. Panašios nuostatos yra formuojamos ir Vokietijos, Nyderlandų, Austrijos teismų praktikose. Tai yra svarbu, nes diskriminacija dėl negalios yra aiškiai aptarta ES teisėje bei išplėtota teismų praktikoje.¹⁰ Svarbu ir tai, kad Europos Sąjungos 2007 m. patvirtintoje Su mityba, atsvoriu ir nutukimu susijusioje strategijoje Europai akcentuojama, kad nutukimas yra labiau būdingas prastesnėje socialinėje padėtyje esantiems asmenims.¹¹ Deja, šie asmenys yra mažiau linkę ginti savo teises į lygias galimybes, turi mažesnę teisinę išprusimą ar galimybę pasitelkti profesionalius teisininkus jų interesui ginti. Taigi, aukščiau aptarti duomenys rodo, kad asmenų diskriminavimo darbo santykiuose dėl nutukimo tema yra aktuali ir turi būti tyrinėjama moksliniu požiūriu. Mokslinių tyrimų metu padarytos išvados gali atskleisti būtinybę formuoti naujas taisykles arba tobulinti jau esamas. Toliau darbe šia tema bus analizuojama ES ir nacionalinės teisės šaltiniai bei Lietuvos teismų ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo formuojama praktika šiuo diskriminavimo aspektu.

Kitu magistro baigiamojo darbo tyrimo objektu, siekiant aptarti naujus nediskriminavimo aspektus darbo santykiuose, pasirinktas diskriminacijos pagrindas dėl priklausymo profesinėms sąjungoms. Lietuvoje, pagal Valstybės duomenų agentūros skelbiamus statistinius duomenis, Lietuvoje profesinėms sąjungoms 2022 m. priklausė kiek daugiau kaip 102 tūkst. Lietuvos gyventojų,

⁸ Raymundo M Campos-Vazquez ir Eva Gonzalez, „Obesity and hiring discrimination“, *Economics and human biology* 37 (2020 m. gegužės): 100850, <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100850>.

⁹ Jens Agerström ir Dan-Olof Rooth, „The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination“, *Journal of Applied Psychology* 96, nr. 4 (2011 m. liepos): 790–805, <https://doi.org/10.1037/a0021594>.

¹⁰ Christian K. Clasen, „2021/6 Conclusion of the ECJ case on whether obesity may constitute a disability (DK)“, *European Employment Law Cases* 6, nr. 1 (2021 m. sausio): 41–44, <https://doi.org/10.5553/EELC/187791072021006001007>.

¹¹ „Strategy on nutrition, overweight and obesity-related health issues - European Commission“, žiūrėta 2024 m. kovo 30 d., https://health.ec.europa.eu/nutrition-and-physical-activity/overview/strategy-nutrition-overweight-and-obesity-related-health-issues_en.

o tai sudarė tik apie 7 proc. nuo visų darbingo amžiaus žmonių. Šis skaičius nuo 2017 m. nelabai ir kito (šiais metais buvo apie 6 proc. nuo visų darbingo amžiaus žmonių).¹² Tuo tarpu pagal Tarptautinės darbo organizacijos skelbiamus duomenis kitose šalyse profesinėms sąjungoms priklauso nepalyginamai didesnis dirbančiųjų skaičius. Štai Islandijoje profesinėms sąjungoms priklauso 91,4 proc. dirbančiųjų, Švedijoje – 65,2 proc., Norvegijoje – 50,4 proc., Vokietijoje 16,3 proc. dirbančiųjų.¹³ Žinoma, to priežasčių yra įvairiausių, bet viena iš jų yra kol kas gajus neigiamas darbdavių požiūris į profesines sąjungas. Šis neigiamas požiūris pasireiškia ir per profesinių sąjungų narių diskriminavimo priimant į darbą ar priimant personalo valdymo sprendimus prizmę. Darbe bus atskleistos ir kitos priežastys, kurios lemia tokį mažą darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą.

Daugialypė diskriminacija socialiniuose santykiuose atskleista Raimondos Bublienės daktaro disertacijoje „Daugialypė diskriminacija Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės kontekste“. Šioje mokslinėje studijoje aptariami bendrieji daugialypės diskriminacijos aspektai, tačiau atskirai nenagrinėjama šio tipo diskriminavimo aspektai darbo santykiuose. Autorė savo darbe nurodo, kad daugialypės diskriminacijos pradžia laikytina XX a. pabaiga ir iki šiol nei ES teisėje, nei ES narių teisėje nėra pakankamai reglamentuotas šis nediskriminavimo pagrindas. Pažymėtina, kad kuo daugiau diskriminavimo pagrindų konkrečioje situacijoje yra nustatoma, tuo geriau galima suprasti diskriminacijos daromą žalą konkrečioje situacijoje ir konkrečiam asmeniui ar asmenų grupei.¹⁴ Moksliniuose darbuose pabrėžiama, kad diskriminacijos draudimą reglamentuojančiuose teisės aktuose tradiciškai yra apibrėžiami atskiri nediskriminavimo pagrindai, tokie kaip diskriminacija dėl lyties, etninės priklausomybės, lytinės orientacijos ir pan. Toks dėmesys vienam nediskriminavimo pagrindui dažnai yra vadinamas unitariniu požiūriu¹⁵. Tačiau atsietas kiekvieno nediskriminavimo pagrindo nagrinėjimas neleidžia įvertinti dėl kelių nediskriminavimo pagrindų sinergijos sukuriamos žalos ar jos dydžio. Pažymėtina, kad apie 9 proc. nuo visų Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išnagrinėtų bylų diskriminavimo aspektu sudaro bylos, susijusios su daugiau kaip vienu nediskriminavimo pagrindu. Dažniausiai pasitaiko bylos dėl diskriminacijos lyties ir amžiaus

¹² “Rodiklių duomenų bazė - Oficialiosios statistikos portalas,” žiūrėta 2020 m. vasario 19 d., <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=e9280df0-f460-45eb-b299-b90e1bd60d0a#/>.

¹³ “Statistics on Social Dialogue,” ILOSTAT, žiūrėta 2024 m. vasario 19 d., <https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations/>.

¹⁴ „DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SĄJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE“, https://www.mruni.eu/wp-content/uploads/2022/11/Raimonda-Bubliene_MRUweb.pdf, 2022 m., 278.

¹⁵ Doris Weichselbaumer, „Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves“, *ILR Review* 73, nr. 3 (2020 m. gegužės): 600–627, <https://doi.org/10.1177/0019793919875707>.

pagrindu.¹⁶ Tačiau, išanalizavus teismų praktiką stebima, kad bylos daugialypės diskriminacijos požiūriu nėra nagrinėjamos, nepateikiami ir aiškinimai dėl tokios diskriminacijos buvimo.

Tyrimo tikslas. Tyrimo metu, analizuojant mokslinių tyrimų medžiagą bus atskleisti nauji nediskriminavimo aspektai, o nagrinėjant ESTT ir Lietuvos teismų bylas lyginamuoju metodu bus nustatyti teismų formuojama praktika dėl šių nediskriminavimo pagrindų: diskriminavimas dėl nutukimo, dėl priklausymo profesinėms sąjungoms ir daugialypė diskriminacija.

Tyrimo uždaviniai.

1. Atskleisti diskriminacijos sampratą;
2. Atskleisti nediskriminavimo dėl nutukimo aspektus, teisinį reglamentavimą ir teismų praktiką;
3. Nustatyti priklausymo profesinėms sąjungos ir diskriminavimo darbo santykiuose ryšį;
4. Išanalizuoti daugialypės diskriminacijos darbo santykiuose apraiškas bei teismų formuojamą praktiką šiuo nediskriminavimo aspektu;
5. Pateikti siūlymus dėl teisės aktų tobulinimo

Ginamieji teiginiai. ES teisėje ir ESTT praktikoje bei Lietuvos nacionalinėje teisėje yra nustatytas tinkamas teisinis reglamentavimas ir suformuota teismų praktika dėl diskriminacijos draudimo nutukimo ir priklausymo profesinėms sąjungoms bei daugialypės diskriminacijos draudimas.

Tiriamos temos iširtumas ir mokslinis naujumas. Išanalizavus mokslinę literatūrą nustatyta, kad pasaulyje yra pakankamai gausu mokslinių tyrimų dėl įvairių nediskriminavimo aspektų darbo santykiuose.¹⁷¹⁸¹⁹ Tačiau nediskriminavimas darbo santykiuose dėl nutukimo ar priklausymo profesinėms sąjungoms vis dar nėra pakankamai išnagrinėtas, ypač Lietuvos moksliniuose tyrimuose. Pastebėta, kad pirmieji darbai dėl daugialypės diskriminacijos Lietuvoje pasirodė tik per pastaruosius kelerius metus. 2013 m. Laimos Vaigės publikuotame straipsnyje „*Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija*“ pateikia moterų tautinėse mažumose patiriamą daugialypę diskriminaciją.

¹⁶ Raphaële Xenidis, „The Polysemy Of Anti-Discrimination Law: The Interpretation Architecture Of The Framework Employment Directive At The Court Of Justice“, *Common Market Law Review* 58, nr. Issue 6 (2021 m. gruodžio 1 d.): 1649–96, <https://doi.org/10.54648/COLA2021108>.

¹⁷ Sarmitė Mikulionienė, „Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys / Sarmitė Mikulionienė.“, *Socialinis darbas*, 2008 m., 18.

¹⁸ Gerald D. Skoning, „Airline Safety and Labor Relations Law; Balancing Rights and Responsibilities“, *Air and Space Law* 8, nr. Issue 2 (1983 m. birželio 1 d.): 104–16, <https://doi.org/10.54648/AILA1983011>.

¹⁹ Nellie Munin, „Can a Gender-Sensitive Approach to WTO Regulation Enhance Womens Contribution to the Global Economy?“, *Global Trade and Customs Journal* 10, nr. Issue 3 (2015 m. kovo 1 d.): 105–17, <https://doi.org/10.54648/GTCJ2015010>.

Tyrimo metodai: siekiant darbo tikslo taikyti šie mokslinio tyrimo metodai:

1. Duomenų rinkimo metodas naudojamas surinkti duomenis, pagrindžiančius tyrimo objekto svarbą

2. Loginės analizės metodas. Šis metodas naudotas, siekiant atskleisti diskriminacijos sampratą ir jos formas, diskriminavimo dėl nutukimo ir daugialypės diskriminacijos problematiką bei nustatant nesijungimo į profesines sąjungas priežastis.

3. Sisteminės analizės metodas. Metodas taikytas, siekiant išanalizuoti skirtingų tarptautinės ir nacionalinės teisės šaltinius (teisės aktų normas ir teismų praktikas).

4. Lyginamasis metodas taikytas, norint palyginti nacionalinės ir Europos Sąjungos teisės, reglamentuojančios diskriminaciją, šaltinius.

5. Teismų praktikos analizės metodas pasitelktas siekiant išanalizuoti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos nacionalinių teismų praktiką ir ją įvertinti, išryškinant teisės normų ir jų taikymo trūkumus.

Magistro baigiamojo darbo sudėtis. Magistro baigiamasis darbas susideda iš trijų dalių: pirmojoje dalyje bus atskleisti bendrieji diskriminacijos aspektai, apibrėžiant diskriminacijos sampratą, nustatant galimų diskriminacijos formų spektrą bei pasireiškimo aplinkybes. Antrojoje dalyje analizuojami ir aptariami nediskriminavimo dėl nutukimo, priklausymo profesinėms sąjungoms bei daugialypės diskriminacijos aspektų tyrimai bei mokslininkų formuojamos išvalgos dėl tokių nediskriminavimo pagrindų. Paskutiniuoju darbo dalyje pateikiama teisės aktuose numatytų nediskriminavimo pagrindų analizė bei galima problematika dėl netinkamo ar nepakankamo reglamentavimo bei dėl to kylančios pasekmės. Kartu analizuojama ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo bei Lietuvos teismų ar kitų kompetentingų institucijų priimti sprendimai, išskiriamos teisės doktrinoje ir praktikoje suformuotos taisyklės dėl su diskriminacija susijusių bylų nagrinėjimo.

1. DISKRIMINACIJOS SAMPRATA

Atlikti moksliniai tyrimai rodo, kad Lietuvoje diskriminacijos atpažinimas vis dar išlieka rimta socialine problema. Apklausa rodo, kad tik maždaug kas penktas apklaustasis gali tiksliai nurodyti kokios situacijos laikytinos turinčios diskriminacijos elementą, o kurios ne.²⁰ Todėl, analizuojant naujus nediskriminavimo aspektus darbo santykiuose, būtina apibrėžti kas yra diskriminacija, kokie elementai parodo, kad tam tikroje situacijoje gali būti diskriminuojami asmenys, kokio tipo gali būti diskriminacija ir pan. Mokslinėje literatūroje yra pateikiama įvairiausių diskriminacijos apibrėžimų. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne pateikiama tokia diskriminacijos sąvoka: *diskriminacija* - tai teisių apribojimas arba atėmimas.²¹ Tuo tarpu Valstybinė darbo inspekcija diskriminacijos sąvoką aiškina kaip nepalankų elgesį su žmogumi dėl jo lyties, amžiaus, religijos, etninės priklausomybės ar kito asmens tapatybės bruožo.²² Taigi, diskriminacija – tai nepalankus ar mažiau palankus elgesys su žmogumi dėl bet kokio asmens tapatybės bruožo, siekiant apriboti ar atimti jo teises.

Atskleidžiant diskriminacijos sampratą svarbu išanalizuoti kaip diskriminacija yra suprantama tarptautiniame kontekste. Jungtinių Tautų Organizacijos Žmogaus teisių komitetas, komentuodamas Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, akcentuoja, kad „diskriminacijos“ terminas turi būti suprantamas kaip reiškiantis bet koki skirtumą, išskyrimą, apribojimą ar pirmenybę, pagrįstą bet koku pagrindu (rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija, politinės ar kitos pažiūros, tautinė ar socialinė kilmė ar kt. pagrindas).²³ Tuo tarpu, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje tiesiogiai nėra apibrėžta diskriminacijos sąvoka. Tačiau šios konvencijos 14 straipsnyje įtvirtinta, kad „*Naudojimas šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso*“.²⁴ Tokia nuostata leidžia teigti, kad ši konvencija pratęsia Visuotinėje žmogaus teisių

²⁰ Diana Janušauskienė, „Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje / Diana Janušauskienė.“, *Filosofija. Sociologija*, 2019 m., 100–107.

²¹ „diskriminacija | Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2024 m. vasario 26 d., <https://ekalba.lt/dabartines-lietuviu-kalbos-zodynas/diskriminacija?paieska=diskriminacija&i=b567729e-dbb9-4f99-99c3-e5df43436121>.

²² „Valstybinė darbo inspekcija“, žiūrėta 2024 m. kovo 6 d., https://www.vdi.lt/Lygios_galimybes/Diskriminacija.aspx?lang=lt.

²³ „University of Minnesota Human Rights Library“, žiūrėta 2024 m. kovo 6 d., <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/hrcom18.htm>.

²⁴ „Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“, peržiūrėta 2024 m. vasario 11 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>.

deklaracijoje pradėta formuoti diskriminacijos sampratą, t.y. diskriminacija turi būti laikoma bet koks asmens ar jų grupės išskyrimas pagal tam tikrus požymius ir jų teisių bet kokią apribojimą dėl priklausymo tam tikrai asmenų grupei. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnis akcentuoja, kad „*Draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos*“²⁵ Europos Sąjungos mastu vienas iš kertinių galiojančių dokumentų yra 2007 m. gruodžio 13 d. pasirašyta Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, kitaip dar vadinama Lisabonos sutartimi. Sutarties 8 ir 10 straipsniuose įtvirtinti pagrindiniai nediskriminavimo (lygiateisiškumo) principai. Šia sutartimi ES šalys narės įsipareigojo šalinti bet kokią galimą moterų ir vyrų nelygybę bei siekti visose srityse kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.²⁶ Tuo tarpu Europos Sąjungos Tarybos direktyvos 2000/78/EB nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2 straipsnis įtvirtina diskriminacijos kaip „vienodo požiūrio principo“ sąvoką.²⁷ Svarbu pažymėti, kad diskriminacijos kaip „vienodo požiūrio principo“ sąvoka yra naudojama ne tik Europoje, bet ir kitose pasaulio šalyse. Štai JAV laikoma, kad vienodo požiūrio principas yra esminė antidiskriminacinės teisės dalis. Tuo tarpu Amerikos psichologų asociacija pateikia tokią diskriminacijos sampratą: „*Diskriminacija – tai nesąžiningas arba žalingas elgesys su žmonėmis ir/ar jų grupėmis dėl tokių savybių kaip rasė, lytis, amžius ar seksualinė orientacija*“.²⁸ Nors ši samprata ir kiek skiriasi nuo kitų mokslininkų pateikiamų formuluočių, tačiau iš esmės yra apie neigiamas diskriminacijos kaip socialinio reiškinio pasekmes atskiriems asmenims ar visos visuomenės vystymuisi. Įdomus požiūris į diskriminaciją yra pateikiamas užsienio šalių moksliniuose darbuose, kuriuose diskriminacija yra apibrėžiama kaip tam tikri stereotipai, kurie išskiria atskiras

²⁵ „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“, European Union Agency for Fundamental Rights, 2012 m. liepos 20 d., <http://fra.europa.eu/lt/eu-charter>.

²⁶ „Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija“, 326 OJ C § (2012), http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj/lit.

²⁷ „2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus“, 05, 004 DD § (2000), <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/lit>.

²⁸ „Discrimination: What It Is and How to Cope“, <https://www.apa.org>, žiūrėta 2024 m. kovo 9 d., <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress>.

žmonių grupes, pvz. nutukusius asmenis ir jiems stereotipiškai priskiria tokius veikimo požymius kaip tingumas, valios stoka. Toks stereotipinis požiūris nulemia kai kurių asmenų diskriminavimą.²⁹

Nagrinėjant diskriminacijos sampratą ir ypač nediskriminavimo darbe reguliavimą svarbios yra ir Tarptautinės darbo organizacijos priimtose konvencijose, kurias ratifikavo ir Lietuvos Respublika. Viena svarbiausių konvencijų, nustatančių nediskriminavimo pagrindus yra TDO konvencija Nr. 111. Šios konvencijos 1 straipsnyje nustatyta, kad *„diskriminacija reiškia: a) bet kokią lygią 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; b) 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 institucijomis.“*³⁰ Atkreiptinas dėmesys, kad, vadovaujantis šios Konvencijos 5 straipsniu, kitose TDO konvencijose ir rekomendacijose arba šalies narės teisėje numatytos specialios apsaugos ar pagalbos priemonės asmenims, kuriems specifinių dėl savybių yra pripažinta ypatinga apsauga ar pagalba, nelaikytinos diskriminacija. Tačiau šalių narių valdžios institucijos darbo teisės atžvilgiu negali savarankiškai nustatyti tokių priemonių. Jos privalo dėl tokių priemonių nustatymo konsultuotis su darbdavius ir darbuotojus atstovaujančiomis organizacijomis.

Lietuvos nacionalinėje teisėje yra toliau plėtojama Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje bei kituose tarptautinės teisės šaltiniuose formuluojama diskriminacijos draudimo samprata. Štai Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 29 straipsnyje nurodoma, kad žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Konstitucinis Teismas aiškindamas šį Konstitucijos straipsnį formuoja kelias itin svarbias taisykles, kurios turi reikšmingos įtakos ir magistro baigiamojo darbo temos nagrinėjimui. Visų pirma, Konstitucinis Teismas akcentuoja, kad *„diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo,*

²⁹ Martin M. Andersen, Somogy Varga, ir Anna P. Folker, „On the definition of stigma: Journal of Evaluation in Clinical Practice“, *Journal of Evaluation in Clinical Practice* 28, nr. 5 (2022 m. spalio): 847–53, <https://doi.org/10.1111/jep.13684>.

³⁰ „TDO Konvencija Nr. 111 ‘Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje,’ peržiūrėta 2024 kovo 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25803?positionInSearchResults=0&searchModelUID=c08909f5-eb6e-495c-b61b-8db1bbe0350c>.

*įsitikinimų ar pažiūrų arba kitus požymius*³¹. Kita svarbi taisyklė yra tai, kad konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo turinys gali būti atskleistas tik aiškinant Konstitucijos 29 straipsnio 1 ir 2 dalis kartu. Todėl Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis negali būti suprantama kaip įtvirtinanti baigtinį nediskriminavimo pagrindų sąrašą. Priešingu atveju būtų sudarytos prielaidos paneigti Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalyje laidojamą visų asmenų lygybę įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms, t. y. pačią konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo esmę.³² Be to, Konstitucinis Teismas savo doktrinoje nurodo, kad diskriminacija turi būti suprantama ir kaip asmens ar asmenų grupės padėties, palyginti su kitais asmenimis, pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo.³³ Tačiau nagrinėjant diskriminacijos sampratą būtina pažymėti, kad ne visais atvejais diferencijuotas teisinis reguliavimas ar požiūris gali būti pripažįstamas kaip diskriminacija. Tais atvejais, kai siekiama pozityvių, visuomenei itin reikšmingų tikslų, vienodus požymius pasižyminčių asmenų atžvilgiu taikomas diferencijuotas požiūris (teisinis reglamentavimas) savaime nelaikytinas diskriminaciniu.³⁴ Analizuojant Konstitucinio Teismo formuojamas taisykles dėl diskriminacijos draudimo, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad draudimą diskriminuoti nustato ne tik Konstitucijos 29 straipsnis, bet tam tikra prasme ir 48 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje įtvirtinta žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą suponuoja galimybę laisvai rinktis ne tik darbą ar verslą privačios ūkinės veiklos srityje, bet ir kitą įvairaus pobūdžio darbinę veiklą. Kaip aiškinama Konstitucinio Teismo doktrinoje, „*turi būti nustatomas toks teisinis reguliavimas, kad asmenims, įgyvendinantiems Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, būtų nustatomos vienodos profesinės veiklos sąlygos; priešingu atveju būtų sudarytos prielaidos pažeisti iš Konstitucijos 29, 48 straipsnių, konstitucinio teisinės valstybės principo kylančius imperatyvus*“.³⁵ Taigi, toks Konstitucijoje numatytų normų rinkinys ir jų aiškinimas Konstitucinio Teismo doktrinoje suponuoja, kad Konstitucija įtvirtina

³¹ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas byloje Nr. 40/01“, Paieška - Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, žiūrėta 2024 m. balandžio 6 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta288/content>.

³² „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutartis Nr. KT3-N1/2019“, Paieška - Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, žiūrėta 2024 m. kovo 11 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>.

³³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2023 m. spalio 4 d. nutarimas Nr. KT83-N9/2023, Paieška - Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, accessed March 11, 2024, <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2905/content>.

³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. vasario 12 d. nutartis Nr. KT29-N1/2021, Paieška - Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, peržiūrėta 2024 m. kovo 11 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2369/content>.

³⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. kovo 22 d. nutarimas byloje Nr. 16/08, Paieška - Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, peržiūrėta 2024 m. kovo 12 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/p200/ta170/content>.

nediskriminavimo pagrindus, o pati diskriminacija turi būti suprantama kaip žmogaus teisių suvaržymas ar išskyrimas dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Be to, Konstitucijoje *expressis verbis* įrašyti nediskriminavimo pagrindai negali būti laikomi baigtiniais, o turi būti suprantama, kad Konstitucija numato atvirą nediskriminavimo pagrindų sąrašą.

Lietuvoje diskriminacijai reglamentuoti yra priimtas specializuotas teisės aktas – Lygių galimybių įstatymas. Įstatymo 2 straipsnyje diskriminacija yra apibūdinama kaip „*tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindų*“.³⁶ Ši Lygių galimybių įstatyme pateikiama sąvoka iš esmės atkartoja Lietuvos ratifikuotose tarptautiniuose dokumentuose formuluojamą diskriminacijos sąvoką. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymo sąvokoje iš pirmo žvilgsnio yra pateikiamas baigtinis diskriminavimo pagrindų sąrašas. Tačiau, kaip yra pasisakęs Konstitucinis teismas, aiškindamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalies nuostatas, tiek Konstitucijoje, tiek ir įstatyme pateikiamas nediskriminavimo pagrindų sąrašas negali būti suprantamas kaip baigtinis. Esant ir kitiems, įstatyme nenumatytiems nediskriminavimo pagrindams, turi būti ginama žmogaus teisė į vienodą traktavimą ir lygias galimybes. Tai atspindi ir toliau šiame darbe nagrinėjamą nediskriminavimo pagrindų analizę.

Atsižvelgiant į tai, kad magistro baigiamajame darbe yra nagrinėjami nediskriminavimo aspektai, susiję su darbo santykiais, būtina išanalizuoti kaip diskriminavimo samprata yra perteikiama darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose. Anksčiau minėto Lygių galimybių įstatymo 9 straipsnyje nustatyti diskriminacijos draudimai organizacijose, įskaitant darbdavius, o 11 straipsnyje įtvirtinti draudimai darbo skelbimuose numatyti diskriminacines ar mažiau palankias sąlygas tam tikroms atskiroms asmenų grupėms. Atkreiptinas dėmesys, kad abiejuose šiuose straipsniuose pateikiama diskriminacijos darbo santykiuose samprata sutampa su bendrąja diskriminacijos samprata. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas), numato gerokai platesnį nediskriminavimo pagrindų sąrašą. Štai Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad šis kodeksas reglamentuoja darbo santykius, siekiant užtikrinti „*darbo teisės subjektų lygybę, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo*

³⁶ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, peržiūrėta 2024 m. kovo 17 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.OCC6CB2A9E42/asr>.

*turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“.*³⁷ Minėto kodekso 29 straipsnyje įtvirtinta pareiga darbdaviui užtikrinti, kad nebūtų „tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba 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), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.“ Taigi, Darbo kodeksas gerokai praplečia diskriminacijos sampratą, bet kartu ir sutapatina lygių galimybių ir diskriminavimo suvokimą.

Apibendrinant galima teigti, kad Darbo kodekse pateikiama diskriminacijos samprata labiausiai detalizuota, pateikianti plačiausią nediskriminavimo pagrindų sąrašą. Kartu ši diskriminacijos samprata yra visiškai atitinkanti tiek tarptautinės teisės, tiek ir Konstitucinio Teismo doktrinoje formuluojamą diskriminacijos suvokimą. Tačiau reikia pažymėti, kad tiek Darbo kodekso, tiek ir kitų diskriminavimo draudimą reglamentuojančių įstatymų normos įvardija konkrečius nediskriminavimo pagrindus. Nors Darbo kodeksas ir pasisako, kad galimi ir kiti nediskriminavimo pagrindai, bet jie turi būti įvardinti įstatymuose. Taigi, tokios įstatymų normos apunkina diskriminacijos fakto įrodinėjimą kitais nei įstatymuose numatytais pagrindais.

Siekiant tinkamai suprasti ir mokėti tinkamai atpažinti diskriminaciją socialiniuose santykiuose, įskaitant ir darbo santykius vien diskriminacijos sampratos neužtenka. Būtina daugiau apžvelgti diskriminacijos formas, ypač dėmesį skiriant tiesioginei, netiesioginei diskriminacijai, seksualiniam priekabiavimui, priekabiavimui bei nurodymui diskriminuoti.

1.1. Tiesioginė diskriminacija

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas peržiūrėta 2024 m. kovo 16 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

Tiesioginės diskriminacijos samprata yra pateikiama Direktyvoje 2000/78/EB nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Šios direktyvos 2 straipsnyje įtvirtinta kad „*Tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu*“³⁸. Panaši sąvoka yra pateikiama ir Lygių galimybių įstatyme, kuriame tiesioginė diskriminacija apibūdinama kaip „*elgesį su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui*“³⁹. Kaip matoma, Lygių galimybių įstatymas iš esmės atkartoja Direktyvoje pateikiamą tiesioginės diskriminacijos sampratą. Todėl galima laikyti, kad šiuo požiūriu ES teisės norma yra tiesiogiai, t.y. jos nepakeičiant, perkelta į nacionalinę teisę. Tuo tarpu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pateikia gerokai supaprastintą tiesioginės diskriminacijos apibrėžimą: „*Tiesioginė diskriminacija – tai mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl jo lyties, amžiaus, negalios, tautybės ir kitų tapatybės bruožų, nei tokiais pačiomis aplinkybėmis yra, buvo arba būtų elgiamasi su kitu asmeniu, kuris šio tapatybės bruožo neturi.*“⁴⁰ Kitame leidinyje Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba aiškindamas tiesioginės diskriminacijos sąvoką akcentuoja, kad tiesioginė diskriminacija yra tada, kai tau tiesiai šviesiai sako, kad tavęs, pavyzdžiui, neskirs į vadovo vietą dėl tavo lyties ar seksualinės orientacijos, nepriims į darbą dėl amžiaus, neįleis į klubą dėl rasės, nemokės stipendijos dėl religijos, neleis balsuoti dėl negalios ir pan.⁴¹ Lyginant Lietuvoje naudojamą tiesioginės diskriminacijos sąvoką su Europos Sąjungos mastu taikoma šios diskriminacijos formos sąvoka galima sakyti, kad jos iš esmės sutampa. Europos Sąjungos nediskriminavimo teisės vadove pateikiama, kad „*tiesioginė diskriminacija yra tada, kai asmeniui taikomos nepalankios sąlygos, palyginti su sąlygomis, kurios buvo ar galėjo būti taikomos kitiems panašioje padėtyje esantiems asmenims, ir to priežastis yra konkreti jo savybė, patenkanti į „draudžiamo diskriminacijos pagrindo“ taikymo sritį.*“⁴² Mokslo darbuose, kuriuose nagrinėjami įvairūs nediskriminavimo pagrindai ir diskriminacijos formos, pateikiami panašūs apibrėžimai. Štai

³⁸ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

³⁹ „IX-1826 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“.

⁴⁰ *Lygios galimybių darbovietėje: vadovas darbdaviams / parengė Mėta Adutavičiūtė, Mintautė Jurkutė ; Žmogaus teisių stebėjimo institutas, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba* (Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2020), http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2020/11/LygiuGalimybiuVadovas_A53mm-LT-WEB-4-1.pdf.

⁴¹ Tiesa-Apie-Diskriminacija_leidinys.Pdf” peržiūrėta 2024 m. vasario 11 d., https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/tiesa-apie-diskriminacija_leidinys.pdf.

⁴² „Europos nediskriminavimo teisės vadovas – 2018 m. leidimas“, s.a.

analizuojant Jungtinės Karalystės atvejį, Colin Campbell pateikia tokį tiesioginės diskriminacijos apibrėžimą, kuris yra įteisintas ir JK Lygių galimybių akte „*Tiesioginė diskriminacija - tai kai asmuo A diskriminuoja kitą asmenį (B) dėl tam tikrų asmeninių savybių, kai asmuo A elgiasi mažiau palankiai su asmeniu B nei turėtų elgtis*“.⁴³ Taigi, toliau nagrinėjant diskriminacijos reglamentavimą ir teismų formuojamą praktiką, tiesiogine diskriminacija laikytina mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl įvairių asmeninių savybių, negu tokiomis pačiomis aplinkybėmis elgiamasi ar būtų elgiamasi su tokių požymių neturinčiu asmeniu. Be to, nustatant ar yra tiesioginės diskriminacijos požymiai konkrečioje situacijoje būtina įvertinti ar situacija atitinka šiuos kriterijus: 1) su asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei buvo, yra ar bus elgiamasi su kitu asmeniu; 2) ar kitas asmuo yra panašioje situacijoje kaip galimai diskriminuojamas asmuo; 3) su asmeniu elgiamasi tokiu būdu ir tokioje situacijoje dėl jo rasinės ar etninės kilmės, seksualinės orientacijos, lyties, negalios, priklausymo profesiniai sąjungai ar esant kitiems pagrindams.

1.2. Netiesioginė diskriminacija

Gerokai sudėtingiau yra atpažįstama netiesioginė diskriminacija. Ne veltui ir ES suformuotose nuostatose teigiama, kad netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl *akivaizdžiai neutralios taisyklės* asmuo ar tas pačias savybes turinčių asmenų grupė atsiduria nepalankioje padėtyje. Kaip matoma iš šio apibrėžimo, netiesioginės diskriminacijos atveju iš pirmo žvilgsnio elgesyje negalima įžvelgti diskriminavimo požymių. Tačiau dėl tam tikrų iš anksto formuojamų taisyklių asmuo gali atsidurti mažiau palankioje padėtyje. Europos Sąjungos 2000 m. lapkričio 27 d. Direktyvoje Nr. 2000/78/EB nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, įtvirtinta jog „*netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys*“.⁴⁴ Europos nediskriminavimo vadove netiesioginei diskriminacijai nustatyti siūloma ieškoti šių elementų: 1) turi būti neutrali taisyklė, kriterijus ar praktika; 2) turi daryti gerokai didesnę neigiamą poveikį nei grupei, nustatytai remiantis „draudžiamu diskriminacijos pagrindu“; 3) asmenys turi būti palyginti su kitais

⁴³ Colin Campbell ir Dale Smith, „Distinguishing Between Direct and Indirect Discrimination“, *The Modern Law Review* 86, nr. 2 (2023 m.): 307–30, <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12760>.

⁴⁴ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

panašioje padėtyje esančiais asmenimis. E. Leonaitės daktaro disertacijoje „Proporcingumo principas Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencijoje“ pateikiama ir EŽTT suformuota netiesioginės diskriminacijos samprata: „bendra iš pažiūros neutrali praktika ar priemonė, daranti neproporcingai žalingą poveikį asmeniui ar asmenų grupei, apibrėžiamai, pavyzdžiui, etniškumo kriterijumi kaip šioje byloje, gali būti laikoma diskriminacine nepaisant to, kad ji nėra tiesiogiai nukreipta į šią grupę, jei ši priemonė nėra objektyviai pateisinama teisėtu tikslu ir priemonės šiam tikslui pasiekti nėra tinkamos, būtinos ir proporcingos“.⁴⁵ Norint įvertinti netiesioginės diskriminacijos teisinio reglamentavimo kontekstą, būtina apžvelgti kaip šio tipo diskriminacija apibrėžiama nacionalinės teisės šaltiniuose. Štai Lygių galimybių įstatyme netiesioginė diskriminacija yra įvardijama 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 <..>“⁴⁶. Panašią netiesioginės diskriminacijos sąvoką įstatymo leidėjas įteisino ir Lietuvos Respublikos vyrų ir moterų lygių galimybių įstatyme. Šio įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje nurodoma, kad „**Netiesioginė diskriminacija**– veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“.⁴⁷ Pažymėtina, kad darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai atskirai nenumato netiesioginės diskriminacijos darbo santykiuose sąvokos aiškinimo. Taigi, galima manyti, kad darbo santykiuose kylančios netiesioginės diskriminacijos atvejais taikytinos bendrosios taisyklės dėl netiesioginės diskriminacijos. Netiesioginės diskriminacija dažnais atvejais pasireiškia darbo skelbimuose arba atrankos į darbą procesuose. Štai darbo skelbime numačius specifinius reikalavimus išsilavinimui gali būti apribotos asmenų grupės galimybės dalyvauti atrankoje į darbą. Nors reikalavimas išsilavinimui pats savaime gali ir nebūti diskriminacinio pobūdžio, tačiau jeigu konkretaus darbo funkcijų atlikimui nėra būtinas reikalaujamas išsilavinimas, tai gali būti pripažįstama kaip netiesioginė diskriminacija. Toks pavyzdys įrodo, kad netiesioginės diskriminacijos įrodinėjimas dažnais atvejais yra sudėtingesnis nei tiesioginės

⁴⁵ Erika Leonaitė, „Proporcingumo principas Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijoje / Erika Leonaitė.“ (Vilnius, Vilniaus universitetas. Prieiga per eLABa – nacionalinė Lietuvos akademinė elektroninė biblioteka, 2013).

⁴⁶ „IX-1826 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“.

⁴⁷ VIII-947 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, peržiūrėta 2024 m. kovo 24 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/EwRCygSEWr>.

diskriminacijos, o atskirais atvejais ir labai sunkiai įrodomas. Lietuvos teismai savo bylose akcentuoja, kad vertinant konkrečias situacijas netiesioginės diskriminacijos aspektu turi būti atsižvelgiama į tai, ar visiems darbuotojams buvo taikomos vienodos nuostatos, o jeigu ne, - ar buvo tam teisėtas tikslas ir tinkamos priemonės.⁴⁸ Taigi, apibendrinant netiesioginės diskriminacijos sąvokos aiškinimą skirtinguose šaltiniuose, galima laikyti, kad Lygių galimybių įstatyme pateikiama netiesioginės diskriminacijos samprata yra labiausiai atitinkanti tiek pasaulio ir Europos Sąjungos institucijų formuojamą šios formos diskriminacijos aiškinimą, tiek ir Lietuvos institucijų formuojamą praktiką. Todėl darbe bus remiamasi būtent minėto įstatymo pateikiama netiesioginės diskriminacijos samprata.

1.3. Nurodymas diskriminuoti

Šio darbo nagrinėjamos temoms aktualus ir nurodymas diskriminuoti. Žinoma, ši diskriminacijos forma teismų praktikoje nagrinėjama gerokai rečiau nei tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija ir dažnu atveju nėra lengvai įrodoma. Tačiau esant šiai diskriminacijos formai yra svarbus atsakomybės klausimas, t.y. kas yra atsakingas už šio neigiamo socialinio reiškimo sukeltą pasekmę. Kaip pateikiama Europos nediskriminavimo vadove, Europos žmogaus teisių konvencijoje nurodymas diskriminuoti nėra reglamentuota kaip draudžiama veika. Tačiau ši diskriminacijos forma gali būti aiškinama, taikant kitas su šia sritimi susijusias konvencijos normas. Panašiai ir Tarybos Direktyvoje nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus nėra pateikiama konkreti nurodymo diskriminuoti definicija. Direktyvos 3 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad „*Nurodymas diskriminuoti asmenis dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija.*“⁴⁹ Taigi, pagal šias nuostatas darytina išvada, kad ES mastu nurodymo diskriminuoti, kaip atskiros diskriminacijos formos definicija, nėra smarkiai išplėtotą ir dažnai naudojama kartu su tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos definicijomis. Nacionalinėje teisėje nurodymo diskriminuoti sąvoką galima rasti Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 10 dalyje, kurioje nurodoma „*Nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas*

⁴⁸ „Vilniaus apygardos teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-141-852/2019,“ peržiūrėta 2024 m. kovo 25 d., <https://litemko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=3a9627cb-7277-4e7a-8500-07b2334f0572>.

⁴⁹ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

*diskriminacija, apibrėžtas šio straipsnio 5 ir 9 dalyse.*⁵⁰ Panaši nuostata pateikiama ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme bei Darbo kodekse. Taigi, šių nacionalinių teisės šaltinių normos akivaizdžiai nurodo, kad nurodymas diskriminuoti kaip atskira diskriminavimo forma turi būti aiškinama kartu su tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos definicijomis.

1.4. Priekabiavimas

Kaip atskira diskriminavimo forma šiame darbe yra aktuali ir diskriminacijos forma – priekabiavimas. Nors ilgą laiką priekabiavimas buvo laikomas kaip sudėtinė tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dalis, tačiau siekiant visapusiškesnės apsaugos, priekabiavimas buvo išskirtas kaip savarankiška diskriminacijos forma. Tarptautinės teisės normose ši diskriminavimo forma reglamentuota Tarybos Direktyvoje nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Joje nurodoma, kad „*Priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija, jei dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Tokiu atveju priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus ir praktiką*“⁵¹. Vadovaujantis minimos Tarybos direktyvos nuostatomis, priekabiavimu galima laikyti asmens nepageidaujamą elgesį su kitu asmeniu, siekiant pažeminti, įžeisti, sukurti priešišką žeminančią aplinką dėl pastarojo priklausymo kuriai nors asmenų grupei, t.y. esant bet kuriam nediskriminavimo pagrindui.

Lietuvos teisėje priekabiavimo samprata pateikiama Lygių galimybių įstatyme, kurio 2 straipsnio 7 dalyje priekabiavimas yra įvardijamas 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 aplinka*“⁵². Ši įstatymo nuostata iš esmės atkartoja aukščiau minėtos Tarybos direktyvos nuostatas. Atkreiptinas dėmesys, kad pačioje priekabiavimo definicijoje nurodomi tie patys nediskriminavimo pagrindai, kaip ir kitų diskriminacijos formų atvejais. Detalizuojant ir tikslinant priekabiavimo sąvoką svarbi ir teismų formuojama praktika. Štai Lietuvos Respublikos Konstitucinis

⁵⁰ „IX-1826 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“.

⁵¹ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

⁵² „IX-1826 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“.

Teismas 2017 m. gruodžio 19 d. išvadoje Nr. KT20-I1/2017 pabrėžia, kad „<...> *inter alia* priekabiavimas dėl lyties ir seksualinis priekabiavimas; priekabiavimas dėl lyties suprantamas kaip nepriimtinas ar nepageidaujamas fiziniais, verbaliniais ar neverbaliniais veiksmais (*inter alia* prisilietimais, gestais, žodžiu, raštu ar vaizdu) išreikštas elgesys, susijęs su lytimi, kuriuo, be kita ko, siekiama pažeminti arba yra žeminamas žmogaus orumas, siekiama sukurti arba kuriama asmenį, su kuriuo taip elgiamasi, bauginanti, priešiška, žeminanti ar žeidžianti aplinka<...>“⁵³ Apibendrinant analizuotus šaltinius galima teigti, kad priekabiavimas tai nepageidaujamas elgesys su asmeniu ar asmenų grupe, siekiant įžeisti, pažeminti, įbauginti ar kitaip neigiamai paveikti asmenį/asmenų grupę dėl jų lyties, rasės, tautybės ar kitų nediskriminavimo pagrindų.

⁵³ “Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. Nr. KT20-I1/2017 išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo nario Kęstučio Pūko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“,“ peržiūrėta 2024 m. kovo 26 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7f039a42e50111e7b4d1bdd5f1a9ff0e?jfwid=16a7xc5dmw.>; 61 punktas

2. NAUJŲ NEDISKRIMAVIMO PAGRINDŲ TURINYS

Pastebėta, kad Lietuvos ir Europos Sąjungos teisėje yra pakankamai plačiai išplėtota diskriminacijos draudimo reglamentavimas bei teismų praktika. Europos Sąjungos mastu priimta ne viena direktyva, kuri numato šio neigiamo socialinio reiškimo draudimą bei sureguliuoja asmenų teisės į lygias galimybes gynimo mechanizmus. Lietuvos teisėje nuo nepriklausomybės atkūrimo momento irgi vis plačiau ir detaliau reglamentuojamas diskriminacijos draudimas. Be kita ko, diskriminacijos reiškinys yra įdomus ir mokslinių tyrimų objektas. Tačiau gyvenimas yra labai dinamiškas ir su kiekvienu šalių vystymosi etapu atsiranda vis naujų ir naujų diskriminavimo aspektų. Keletas iš jų bus aptarta ir šiame magistro baigiamojo darbo skyriuje.

2.1. Mokslinis požiūris į nediskriminavimą dėl nutukimo kaip atskirą nediskriminavimo pagrindą

Nutukimas, kaip atskiras nediskriminavimo pagrindas nėra tiesiogiai reglamentuotas nei Europos Sąjungos teisėje, nei Lietuvos nacionalinėje teisėje. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, priimdamas prejudicinius sprendimus yra akcentavęs, kad „reikia konstatuoti, kad jokioje ES ir ESV sutarčių nuostatoje nėra diskriminacijos dėl nutukimo draudimo. Be kita ko, nei SESV 10, nei ESS 19 straipsnyje nėra nurodytas nutukimas“⁵⁴. Taigi, norint atskleisti nutukimo, kaip savarankiško nediskriminavimo pagrindo galimumą ir su tuo susijusią problematiką, būtina remtis bendraisiais nediskriminavimo pagrindais, mokslininkų atliktais tyrimais ir teikiamomis išvadomis. Be to, būtina išsiaiškinti teisinį santykį tarp nutukimo ir negalios bei nutukimo ir sveikatos būklės. Štai Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje yra pasisakyta, kad nutukimas *per se* ne visais atvejais gali būti laikomas negalia. Esant tokiai situacijai, t.y. nutukimo nelaikant negalia, kyla tam tikros teisinės abejonės, ar asmuo dėl nutukimo gali būti diskriminuojamas iš viso, kokiais atvejais nutukimas ar antsvoris yra priežastis atleisti darbuotoją dėl negalėjimo tinkamai atlikti darbo funkcijas. Todėl visų pirma būtina išsiaiškinti nutukimo ir negalios santykį, nustatyti kokiais atvejais jis laikomas negalios kriterijus atitinkančia būkle. Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje pateikiama, kad „*nutukimas (adiposis), kūno masės liguistas padidėjimas dėl per gausaus riebalų susikaupimo riebaliniame*

⁵⁴ „Fag og Arbejde prieš Kommunernes Landsforening [ESTT], Nr. C-354/13, [2014-12-18]. ECLI:EU:C:2014:2463“, žiūrėta 2024 m. kovo 29 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160935&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6466801>.

audinyje.“⁵⁵ Tuo tarpu Pasaulio sveikatos organizacija nutukimą apibūdina kaip asmens sukauptą perteklinį kūno riebalų kiekį, keliantį riziką sveikatai.⁵⁶

Lietuvos nacionalinėje teisėje negalios sąvoka yra apibrėžta Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatyme. Šio įstatymo 2 straipsnio 13 dalyje pateikiama negalios sąvoka kaip „<...>ilgalaikis funkcinis asmens organizmo sutrikimas (asmens įgimtos ir (ar) įgytos savybės), kuris dėl aplinkos veiksnių trukdo asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime lygiai su kitais asmenimis.<...>“⁵⁷ Šiame įstatyme yra ir kita tyrimui reikšminga sąvoka. Tai minėto įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje pateikiama sąvoka „**Asmuo su negalia** – asmuo, kuriam šio įstatymo nustatyta tvarka nustatytas neįgalumo lygis arba 55 procentų ar mažesnis dalyvumo lygis.“⁵⁸ Taigi, pagal šiame įstatyme pateikiamą negalios sampratą, neįgalium asmeniu gali būti pripažįstamas bet kuris asmuo, turintis bet kokius fizinius ar protinius požymius, dėl kurių jo dalyvumo darbo rinkoje lygis yra 55 proc. ar mažesnis.

Moksliniuose tyrimuose akcentuojama, kad nutukimas kaip atskiras nediskriminavimo pagrindas kol kas nėra išplėtotas teisės aktuose. Tačiau asmenys, turintys atsvorį ar esantys nutukę patiria nevienodą požiūrį. Mokliškai pagrindžiant tokios diskriminacijos buvimą reikia remtis atliktais tyrimais. Štai dar 2009 m. buvo atliktas eksperimentas, siunčiant fiktyvius gyvenimo aprašymus pagal realiai paskelbtus darbo skelbimus. Gauti rezultatai parodė, kad nutukusios moterys sulaukdavo 8 procentais mažiau atgalinio ryšio nei nenutukusios moterys.⁵⁹ Panašūs rezultatai yra gauti ir atliekant analogiškus tyrimus Meksikoje. Tuo tarpu mokslininkų atlikta Europos Sąjungos teisės analizė rodo, kad nuo pirmo ES teisės akto, reglamentuojančio diskriminaciją dėl negalios, iki dabar negalios sąvoka vis labiau ir labiau plėtojama. Vien ESTT priėmė prejudicinius sprendimus ne mažiau kaip 6 bylose, kuriuose suformavo negalios sąvokas, o 2014 m. išnagrinėtoje byloje *C-354/13, Fag og Arbejde (FOA), acting on behalf of Karsten Kaltoft v. Kommunernes Landsforening* diskriminacijai dėl negalios priskirta ir diskriminacija, atleidžiant iš darbo dėl didelio nutukimo.⁶⁰ Tačiau pasižiūrėjus atidžiau į ES teisę, įskaitant ir teismų praktiką, pastebima, kad nediskriminavimo pagrindai yra labai konkretūs, nepaliekantys teisės interpretuoti. Tai sukuria prielaidas, kad asmenys,

⁵⁵ „Visuotinė lietuvių enciklopedija“, žiūrėta 2024 m. kovo 27 d., <https://www.vle.lt/straipsnis/nutukimas/>.

⁵⁶ „Obesity and Overweight“.

⁵⁷ „I-2044 Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas“, žiūrėta 2024 m. kovo 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.199156E4E004/asr>.

⁵⁸ „I-2044 Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas“.

⁵⁹ Campos-Vazquez ir Gonzalez, „Obesity and hiring discrimination“.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1570677X19301315?via%3Dihub>“.

⁶⁰ Dagmar Schiek, „Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law“, *Common Market Law Review* 53, nr. Issue 1 (2016 m. vasario 1 d.): 35–63, <https://doi.org/10.54648/COLA2016004>.

kurie yra diskriminuojami ES teisėje neįvardintais pagrindais papuola į sudėtingą teisinę situaciją, jų teisės turėti lygias galimybes tampa kvestionuotinomis. Ši problema egzistuoja ir su diskriminacija dėl nutukimo. Mokslininko *Dagmar Schiek* atliktoje Europos Sąjungos pirminės ir antrinės teisės šaltinių analizėje pastebima, kad ES direktyvose, draudžiančiose diskriminaciją, yra įvardintos aiškios diskriminacijos sąvokos. Tačiau šios aiškios sąvokos sukelia ir tam tikrus ribojimus. Vienas jų yra tai, kad šalys narės yra įpareigosios priimti teisės aktus, draudžiančius diskriminaciją užimtumo srityje dėl visų šešių nediskriminavimo pagrindų.⁶¹ Taigi, nutukimas, kaip naujas nediskriminavimo pagrindas nepapuola tarp tų šešių nediskriminavimo pagrindų, o tai sukelia tam tikras teises problemas dėl asmens teisių gynimo. Žinoma, nors ir pirminėje teisėje nutukimas nėra nurodomas kaip vienas iš nediskriminavimo pagrindų, tačiau jis gali būti išplėtotas antrinėje teisėje. Vis dėlto, išanalizavus mokslinius tyrimus pastebima, kad nutukimas, kaip savarankiškas nediskriminavimo pagrindas nėra analizuojamas. Tad kyla klausimas kokius nediskriminavimo pagrindus taikyti, norint apginti nutukusių asmenų teises į lygias galimybes darbo santykiuose? *Dagmar Schiek* atliktame tyrime atkreipiamas dėmesys, kad ESTT bylose formuojama praktika nutukimą prilyginti negaliai. Tačiau pastebėta, kad ESTT, aiškindami negalios sąvoką, akcentuoja, kad turi būti aiškiai atskirta negalia nuo ligos ir ypač ligos, besitęsiančios ilgą laiką. Moksliniame tyrime pateikiama, kad atsižvelgiant į Jungtinių Tautų Konvenciją Dėl žmonių su negalia teisių, negalia turėtų būti laikoma kaip ilgalaikis apribojimas, atsirandantis dėl ilgalaikių fizinių, psichinių ar psichologinių sutrikimų, kurie sąveikaudami su kitais faktoriais gali trukdyti asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti darbo rinkoje (profesinėje veikloje). Kaip vieną iš kriterijų nutukimą prilyginti negaliai ESTT bylose Generalinis Advokatas Jääskinnenas pateikia asmens priskyrimą III nutukimo klasei, kai asmens kūno masės indeksas yra 40 ir daugiau. Tačiau, kaip pažymėjimo generalinis advokatas, toks rodiklio įvedimas gali būti labai žalingas ir pats savaime tapti diskriminaciniu. Kaip tyrime akcentuojama, toks požiūris labai susiaurintų galimybes asmeniui ginti savo teises vienu ar kitu nediskriminavimo pagrindu. Visų pirma, asmuo, turintis skirtingą nutukimo laipsnį, turėtų įrodyti, kad nutukimas sukėlė negalią. Įrodęs negalios buvimą, asmuo galėtų ginti savo interesus nediskriminavimo dėl negalios pagrindu. Šiuo atveju, kaip jau minėta anksčiau, asmuo turėtų įrodyti, kad dėl nutukimo jis priskirtinas žmonių su negalia grupei ir tik po to ginti savo teises į lygias galimybes. Tačiau, asmenys patiriantys diskriminaciją dėl nutukimo, bet nesugebėję įrodyti savo priklausymo žmonių su negalia grupei, negalėtų pasiekti teisingo nediskriminavimo teisės užtikrinimo. Moksliniame tyrime pateikiamas

⁶¹ Schiek.

labai tikslus pavyzdys dėl tokios pozicijos. „Pavyzdžiui, jei darbdavys mano, kad nutukusiam asmeniui reikia numesti svorio, kad galėtų atlikti savo užduotis, šis įsitikinimas taps negalia nutukusiems asmenims, dirbantiems su šiuo darbdaviu, neatsižvelgiant į to įsitikinimo teisingumą.“⁶² Tačiau klausimas, ar gindamas savo teises diskriminavimo dėl negalios pagrindu jis pasieks savo teisių į lygias galimybes apgynimo? Vis dėlto, nutukimas iš tiesų gali lemti tam tikrus fizinius apribojimus, kurie trukdo visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime dėl riboto judumo arba dėl nutukimo sukeltų patologijų ar simptomų. Tuo pačiu tokia būklė gali apriboti galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau yra ir kita pusė, nors asmuo nejaučia fizinio ribotumo dėl per didelio svorio, gali būti išankstinis darbdavių ar kitų darbo rinkoje dalyvaujančių asmenų nusistatytas/stereotipas dėl tokių asmenų galimybės atlikti savo funkcijas.⁶³ Taigi, nagrinėjamos temos atžvilgiu labai reikšminga yra *Dagmar Schiek* suformuota išvada, kad nediskriminavimo pagrindų, įskaitant ir negalią ar nutukimą, apibrėžimas, išvestas iš diskriminacijos draudimą reglamentuojančių teisės normų tikslų gali būti būdas apsaugoti asmenis nuo jų diskriminacijos įvairiais pagrindais, net ir tais, kurie nėra tiksliai reglamentuoti teisės normomis⁶⁴, pagrindžia poreikį, ginant nutukusių asmenų teises į lygias sąlygas taikyti nediskriminavimo pagrindus plačiau, nei jie *experiss verbis* įvardinti teisės aktuose.

Atsižvelgiant į tai, kad moksliniai tyrinėjimai akivaizdžiai parodo, kad kol kas nutukusių asmenų teisės į lygias galimybes yra ginamos per nediskriminavimo dėl negalios prizmę, trumpai bus aptartas mokslinis požiūris kada nutukimas laikytinas negalia. Vienas svarbesnių tyrimų, analizuojant nutukimo kaip negalios temą yra atliktas JAV. Šio tyrimo metu buvo analizuota teismų praktika dėl nutukusių lėktuvų keleivių teisių. Štai JAV apygardos teismas, atsižvelgdamas į ekspertų pateiktą nuomonę, pasisakė, jog „*ligotas nutukimas yra fiziologinis sutrikimas, galintis sukelti neigiamą poveikį raumenų ir kaulų, kvėpavimo ir širdies bei kraujagyslių sistemoms*“.⁶⁵ Tačiau ir šis nutukimo prilyginimas negaliai nėra absoliutinis. Negalia gali būti pripažintas tik liguistas nutukimas. Vadinasi, naudojant tokią nutukimo, kaip negalios definiciją, bus įmanoma ginti tik nedidelės nutukusių žmonių grupės interesus. Mokslininkų įžvalgose pateikiama ir kita nutukimo, kaip galimos diskriminacijos objekto, pusė. Jie atkreipia dėmesį, kad tokią būklę asmenys dažnai pasiekia dėl savo gyvenimo būdo, kurį patys pasirenka. Nutukimo pripažinimas negalia, su iš to išplaukiančiomis galimybėmis ginti

⁶² Schiek.

⁶³ Delia Ferri ir Silvia Favalli, „Defining Disability in the European Union Nondiscrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints“, *European Public Law* 22, nr. Issue 3 (2016 m. rugsėjo 1 d.): 541–67, <https://doi.org/10.54648/EURO2016033>.

⁶⁴ Schiek, „Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law“.

⁶⁵ Ryan Mylrea, „A Growing Body of Law: Obesity, Disability, and the Airline Industry Comment“, *Tulane Journal of International and Comparative Law* 18, nr. 1 (2009 m. 2010): 207–30.

savo teises dėl nevienodo požiūrio dėl negalios, kaip tik gali paskatinti asmenis rinktis sveiką gyvenimo būdą. Taigi, reziumuojant galima įvardinti, kad diskriminacija dėl nutukimo yra socialinė problema, turinti kontraversiškas dvi puses: viena pusė nutukusių asmenų teisė į lygias galimybes, kita pusė, prievolė darbdaviui užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Svarbu tai, kad vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnio 1 dalimi, „Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.“⁶⁶ Be kita ko, šio įstatymo 11 straipsnio 1 dalis numato imperatyvią pareigą darbdaviui užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas visiems darbuotojams. Todėl, sprendžiant klausimus, susijusius su nediskriminavimu dėl nutukimo, turi būti vertinama kiekviena situacijai individualiai, t.y. ne tik, ar darbuotojas buvo diskriminuojamas, bet ir, ar darbdavys turėjo realias ir ekonomiškai pagrįstas galimybes užtikrinti saugias darbo sąlygas nutukusiam asmeniui.

2.2. Nesijungimo į profesinių sąjungų veiklą priežastys

Kaip pateikiama Lietuvos Konstitucinės teisės vadovėlio 14 skyriuje „Profesinė sąjunga – tai visuomeninis darinys, viena iš asociacijų rūšių, istoriškai susiformavusi darbuotojų susivienijimo forma, kurios pagrindiniai uždaviniai įgyvendinami atliekant esmines jos funkcijas: darbuotojų teisių, interesų atstovavimą ir gynimą darbo teisinių santykių srityje.“⁶⁷ Panašus profesinės sąjungos apibrėžimas pateikiamas ir vadovėlyje „Kolektyvinė darbo teisė“. Čia nurodoma, kad „Profesinė sąjunga – savanoriška, savarankiška ir savaveiksmė organizacija, atstovaujanti ir ginanti darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus. Profesinės sąjungos yra juridiniai asmenys“.⁶⁸ Šie apibrėžimai yra itin svarbūs, siekiant suprasti profesinių sąjungų veikimo principus, jų įgalinimus bei pagrindinius tikslus. Kaip matoma apibrėžimuose, profesinės sąjungos yra reikšmingas įrankis darbuotojų interesų atstovavimui ir gynimui, turinčios absoliučią autonomiją nuo darbdavių. Paviršutiniškai žiūrint į profesinių sąjungų paskirtį galima manyti, kad profesinės sąjungos

⁶⁶ „IX-1672 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, žiūrėta 2024 m. balandžio 18 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>.

⁶⁷ Darijus Beinoravičius, „Profesinės sąjungos / Darijus Beinoravičius, Eglė Bilevičiūtė, Milda Vainiūtė.“, *Profesinės sąjungos* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 405–15, <https://repository.mruni.eu/handle/007/18770>.

⁶⁸ Rytis Krasauskas, sud., *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2013).

yra skirtos kelti reikalavimus darbdaviui dėl maksimalaus darbuotojų interesų gynimo darbdavio sąskaita. Galbūt iš tokio profesinių sąjungų suvokimo ir kyla neigiamas požiūris į šias organizacijas, o darbuotojams baimės būti atleistiems arba net nepriimtiems į darbą dėl priklausymo šioms organizacijoms? Žinoma, darbuotojų nesijungimo į profesines sąjungas priežasčių greičiau yra ne viena. Inga Blažienė savo straipsnyje „Kolektyvinės derybos: teoriniai ir praktiniai aspektai“ įvardija kelias kolektyvinių derybų, kurios yra tamptariai susijusios su profesinėmis sąjungomis, nebuvimo priežastis. Visų pirma, nurodoma, kad valstybės sektoriuje yra gana griežtas darbo apmokėjimo sistemos bei kitų socialinių garantijų reglamentavimo įstatymais ir kitais teisės aktais lygis. Todėl darbdavius atstovaujantys asmenys turi mažai galimybių pasiūlyti palankesnes darbo sąlygas darbuotojams.⁶⁹ Ši situacija šiek tiek pasikeitė įsigaliojus naujam Darbo kodeksui bei Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlyginimo už darbą įstatymui. Šio įstatymo 5 straipsnyje atsirado galimybė kolektyvinėje sutartyje numatyti palankesnes apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą bei budėjimą sąlygas. Be to, atsirado galimybė kolektyvinėse sutartyse numatyti darbo apmokėjimo sistemą. Tačiau ji turi būti parengta, vadovaujantis Vyriausybės patvirtintomis rekomendacijomis.⁷⁰ Taigi, nors įstatymo leidėjas ir numatė galimybes kolektyvinėmis derybomis nustatyti tam tikras apmokėjimo už darbą sąlygas, tačiau šios sąlygos turi atitikti Vyriausybės patvirtintas rekomendacijas. Be to, valstybės sektoriuje veikiančios organizacijos, ypač finansuojamoms iš valstybės biudžeto, turi griežtai apibrėžtus finansinius išteklius su tikslu jų panaudojimo paskirtimi. Esant tokiai teisei aplinkai, valstybės sektoriuje dirbantys darbuotojai neturi suinteresuotumo jungtis į profesines sąjungas. Žinoma, pastaruoju metu matomi gerieji pavyzdžiai, ginant valstybės sektoriuje dirbančių darbuotojų teisę į didesnį darbo užmokestį ar kitas garantijas. Štai švietimo srityje veikiančios profesinės sąjungos 2017 m. lapkričio 22 d. sudarė su Lietuvos Respublikos Vyriausybe šakos kolektyvinę sutartį Nr. PV3-61 (nauja sutarties redakcija pasirašyta 2023 m. spalio 6 d.), kurioje susitarė dėl darbo užmokesčio didinimo švietimo darbuotojams, sudarė planą su aiškiais terminais ir atlyginimo didinimo žingsniais.⁷¹ Tokie pavyzdžiai gali paskatinti darbuotojus jungtis į profesines sąjungas ir kolektyviai ginti savo interesus.

⁶⁹ Inga Blažienė, „Kolektyvinės derybos: teoriniai ir praktiniai aspektai / Inga Blažienė.“, *Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės*, 2017 m., 117–31.

⁷⁰ „XIII-198 Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už...“, žiūrėta 2024 m. balandžio 18 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c6dd7dc2e23411e6be918a531b2126ab/asr>.

⁷¹ „Lietuvos-svietimo-ir-mokslo-sakos-kolektyvines-sutarties-pakeitimas-2023-m..pdf“, žiūrėta 2024 m. balandžio 18 d., <https://www.svietimoprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2023/10/Lietuvos-svietimo-ir-mokslo-sakos-kolektyvines-sutarties-pakeitimas-2023-m..pdf>.

Mažas kolektyvinių santykių lygis yra sietinas ir su darbo teisės vystymusi. Lietuvoje, kaip ir kitose postsovietinėse valstybėse, darbo teisė išgyvena drastišką lūžį, pereidama nuo visiško įstatyminio reguliavimo į labiau Vakarų Europos šalims būdingą socialinės partnerystės tarp darbuotojų ir darbdavių išdavoje suformuotų darbo teisės normų. Kaip teigiama R. Krasausko ir I. Mačernytės-Panomariovienės publikuotame straipsnyje, Lietuvos darbo teisė vis dar yra įtakojama dviejų radikaliai priešingų darbo santykių reglamentavimo modelių: quazi-partnerystės modelio, kuris būdingas sovietinei sistemai ir realios socialinės partnerystės modelio, būdingo Vakarų šalims.⁷² Nors centrinės valdžios yra deklaruojama, kad Lietuvoje yra persiorientuota nuo buvusio sovietinio darbo teisės modelio prie tikrosios socialinės partnerystės, tačiau realybėje socialinė partnerystė tikrai neveikia be priekaištų. Taigi, toks vis dar „gilus“ individualių darbo santykių reglamentavimas stabdo darbuotojų norą jungtis į profesines sąjungas.

Kita priežastimi darbuotojų nesijungimui į profesines sąjungas postsovietinėse šalyse galima įvardinti ir istorinį palikimą. Vis dėlto, Lietuva daugiau kaip 50 okupacijos metų buvo planinės ekonomikos dalimi, kur vienintelis tikrasis darbdavys buvo valstybė. Todėl nebuvo jokių realių galimybių tikrajai socialinei partnerystei vystytis. Be kita ko, kaip teigiama Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime byloje Nr. 40/01, „*Iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusios profesinės sąjungos buvo SSRS profesinių sąjungų sistemos dalis, jos iš esmės buvo SSRS valstybės mechanizmo dalis, per kurias ta valstybė vykdė tam tikras socialines ir kitas funkcijas*“.⁷³ Tame pačiame nutarime atskleista ir dar vienas reikšmingas faktas, sąlygojantis darbuotojų nesijungimo į profesines sąjungas priežastis, t.y., kad iki okupacijos pabaigos veikusios profesinės sąjungos iš esmės nebuvo visuomeninės organizacijos, atstovaujančios žmonių interesus. Jos buvo valstybinės atstovaujančios valstybės partokratijos sistemą organizacijos.⁷⁴

R. Krasauskas ir I. Mačernytė – Panomariovienė straipsnyje atkreipia dėmesį ir į dar vieną itin svarbų rodiklį, pagrindžiantį mažą darbuotojų interesą jungtis į profesines sąjungas. 2022 m. pabaigoje Lietuvoje apie 83,9 proc. įmonių buvo mažos, t.y. kuriose dirbo iki 10 darbuotojų. Daugiau kaip 100 darbuotojų turėjo tik 1,4 proc. įmonių.⁷⁵ Esant tokiam mažam darbuotojų skaičiui vienoje

⁷² Rytis Krasauskas ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Social Partnership as a Method of Legal Regulation of Employment Relations: The Case of Lithuania“, *Baltic Journal of Law & Politics* 15, nr. 2 (2022 m. gruodžio 1 d.): 1–28, <https://doi.org/10.2478/bjlp-2022-0008>.

⁷³ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas byloje Nr. 40/01“, Paieška - Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, žiūrėta 2024 m. balandžio 6 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta288/content>.

⁷⁴ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas byloje Nr. 40/01“.

⁷⁵ Krasauskas ir Mačernytė-Panomariovienė, „Social Partnership as a Method of Legal Regulation of Employment Relations“.

įmonėje paprastai nekyla poreikio jungtis į profesinę sąjungą ir ginti savo interesus per savo atstovus. Be kita ko, ir Darbo kodekso 110 straipsnis tokio dydžio įmonėms numato tam tikrus ypatumus, t.y. sumažina prievolę įstatyme numatytus veiksmus derinti su darbuotojų atstovais bei su jais konsultuotis.⁷⁶

Moksliniuose darbuose atkreipiamas dėmesys, kad pastaruoju metu dirbančiųjų, priklausančių profesinėms sąjungoms, skaičius mažėja visame pasaulyje. Štai *Lachlan Montgomery Umbers* savo straipsnyje pateikia, kad pastaraisiais dešimtmečiais profesinių sąjungų narių skaičius sumažėjo kartais (Australijoje 1976 m. profesinėms sąjungoms priklausė 51 proc. dirbančiųjų, o 2016 m – tik 14 proc., JK 1980 m. profsąjungoms priklausė 54 proc., o 2018 m. jau tik 23,4 proc. dirbančiųjų). Tokios pat tendencijos stebimos visose išsivysčiusiose šalyse.⁷⁷ Vadinasi, nenoras jungtis į profesines sąjungas yra susijęs ne tik su sovietiniu palikimu, bet ir su visiškai kitomis priežastimis. Viena iš priežasčių minėtas autorius įvardija ir vyriausybės neigiamą požiūrį į profesines sąjungas, o atskirais atvejais ir atvirą profesinių sąjungų diskreditavimą.⁷⁸ Ne mažiau svarbia priežastimi įvardijama ir įmonių neigiamas požiūris į darbuotojus/profesinių sąjungų valdymo narius. *The New York Times* 2021 m. atliktas tyrimas parodė, kad *Amazon* kompanija darė didžiulį spaudimą darbuotojams dėl profesinės sąjungos veiklos, grasino profesinės sąjungos valdymo organo nariams atleisti juos iš darbo, informavo darbuotojus, kad, norėdami sumokėti profsąjungos nario mokestį, turės praleisti pietų pertrauką, paprašė vietos transporto kontrolės pareigūnų prailginti žalio šviesoforo signalą, kad tik profesinės sąjungos atstovai neturėtų galimybės stovėjimo aikštelėje pakalbinti įmonės darbuotojų ir pan.⁷⁹ Šis tyrimas atskleidė, kad ir senos demokratijos šalyse įmonės/organizacijos imasi savotiško šantažo priemonių, siekiant išvengti darbuotojų vienijimosi į organizuotas struktūras. Pagrindine darbdavių tokio elgesio priežastimi galima įvardinti tikėtinas papildomas išlaidomis, siekiant tenkinti darbuotojų poreikius. Moksliniame tyrime atskleidžiama, kad darbdaviams susidūrus su gerai organizuotu darbuotojų interesų gynimu, jie yra priversti priimti darbuotojų interesus tenkinančius sprendimus. Tai iliustruoja faktas, kad įmonėje, kurioje darbuotojai geba imtis,

⁷⁶ „XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, žiūrėta 2024 m. kovo 16 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr?positionInSearchResults=9&searchModelUUID=7510d92a-a88e-4591-a254-2f2403a5c0ba>.

⁷⁷ Lachlan Montgomery Umbers, „Workplace Domination and Labor Unions“, *Perspectives on Politics* 21, nr. 4 (2023 m. gruodžio): 1417–31, <https://doi.org/10.1017/S1537592723000324>.

⁷⁸ Umbers.

⁷⁹ David Streitfeld, „How Amazon Crushes Unions“, *The New York Times*, 2021 m. kovo 16 d., posk. Technology, <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/amazon-unions-virginia.html>.

pavyzdžiui, visų darbuotojų streiko priemonės, yra didesni atlyginimai, nei kitose įmonėse.⁸⁰ Be kita ko, šis tyrimas atskleidė ir diskriminacijos dėl priklausymo profesinei sąjungai požymius. Ši diskriminacija ar diskriminacijos baimė dažnai atvejais atbaido darbuotojus nuo jungimosi į profesines sąjungas. Šios diskriminacijos aspektai bus atskleisti vėliau šiame darbe.

Kitas elementas, sąlygojantis norą jungtis į profesines sąjungas yra darbo santykių reglamentavimo įstatymais ir poįstatyminiais aktais lygis. Esant aukštam reglamentavimo lygiui, lieka mažai erdvės darbuotojams ir darbdaviui susitarti dėl tam tikrų darbo sąlygų. Žinoma, detalus reglamentavimas įstatymais gali apsaugoti darbuotojų teises. Tačiau tokiu atveju darbo santykius reglamentuojantys įstatymai tampa panašūs į kolektyvines sutartis, darbdaviai nėra linkę teikti papildomų garantijų, tuo pačiu mažėja darbuotojų noras kolektyviai ginti savo teises, siekti geresnių darbo sąlygų.⁸¹ Pažymėtina, kad greta intensyvaus reglamentavimo problemos yra ir teisės aktuose nustatytos galimybės taikyti profesinių sąjungų aktyviais veiksmais su darbdaviais suderėtas palankias sąlygas ne tik profesinių sąjungų nariams, bet ir kitiems darbuotojams. Darbdaviai, siekdami išvengti galimo ne profesinėms sąjungoms priklausančių darbuotojų diskriminavimo, kolektyvinių derybų metų suderėtas sąlygas taiko ir kitiems darbuotojams. Todėl darbuotojams iškyla dilema ar verta stoti į profesinę sąjungą ir mokėti narystės mokestį, ar geriau tikėtis, kad kolektyvinėmis derybomis suderėtos sąlygos bus taikomos ir jiems. Toks reiškinys moksliniuose darbuose įvardijamas kaip *free-riding*. (*Free-riding – tai, kai asmuo gauna kolektyvines naudas tinkamai neprisidėdamas prie naudos suformavimo (pagaminimo) procesų/-o*).⁸² Šis reiškinys iš esmės sukuria neteisingas, ar netgi diskriminacines sąlygas profesinių sąjungų nariams, nes, visų pirma, kolektyvinėmis derybomis turi būti sukuriama nauda tik tame procese dalyvavusiems asmenims ir neturėtų būti taikomos kitiems, kolektyvinėse derybose nedalyvavusiems darbuotojams. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 197 straipsnis iš esmės išsprendžia *free-riding* reiškinio pasireiškimo galimybę. Šiame Kodekso straipsnyje numatyta, kad kolektyvinėje sutartyje suderėtos darbo sąlygos taikomos tik darbuotojams, kurie priklauso kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei sąjungai, nebent profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria kitaip. Taigi, esant tokioms sąlygoms, nagrinėjant ginčus dėl diskriminavimo darbo santykiuose konkrečioje situacijoje turi būti keliamas klausimas ar kolektyvinėmis derybomis suderėtų sąlygų taikymas visiems darbuotojams nėra būtent anksčiau minėtas *free-riding* reiškinys, ar dėl sąlygų taikymo visiems darbuotojams buvo susitarta sudarant kolektyvinę sutartį.

⁸⁰ Umbers, „Workplace Domination and Labor Unions“.

⁸¹ Justinas Usonis, „Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje / Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis.“, *Socialinių mokslų studijos : mokslo darbai = Social sciences studies : research papers*, nr. 3 (2011 m.): 575–93.

⁸² Umbers, „Workplace Domination and Labor Unions“.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų pasyvumas ir nenoras jungtis į profesines sąjungas yra sąlygotas labai įvairių priežasčių, iš kurių svarbiausios yra: 1) vis dar vykstanti darbo santykių reglamentavimo transformacija iš quazi-partnerystės modeliu paremtų teisės normų prie tikrąją socialinę partnerystę paremtų normų; 2) baimė būti atleistiems ar net nepriimtiems į norimą darbą dėl priklausymo profesinei sąjungai (*diskriminavimo elementas*); 3) per didelis darbo santykių reglamentavimo intensyvumas; 4) ekonominis nesuinteresuotumas dėl *free-riding* reiškinio.

2.3. Ar gali būti diskriminacija darbo santykiuose daugiau negu vienu pagrindu?

Europos Sąjungoje, kaip ir Lietuvoje, yra išplėtotas diskriminavimo draudimo teisinis reguliavimas. Tačiau, kaip teigiama R. Bubleinės daktaro disertacijoje, nors ir yra išplėtotas antidiskriminacinė teisė tiek ES lygiu, tiek ir nacionalinėje teisėje, asmenys vis tiek susiduria su iššūkiais užtikrinant jų lygias galimybes.⁸³ Be to, teisinėje literatūroje vis labiau keliamas klausimas, ar yra teisinga asmens lygias galimybes ginti tik vienu nediskriminavimo pagrindu? Juolab, kad praktikoje dažnai susiduriama, kai asmuo diskriminuojamas keliais pagrindais, pvz. lyties ir rasės, ar amžiaus ir socialinės padėties. Kaip Europos nediskriminavimo vadove pateikiama „*Šalinant diskriminaciją tik vieno pagrindo požiūriu nėra tinkamai kovojama su įvairiomis nevienodo požiūrio apraiškomis*“.⁸⁴ Taigi, diskriminacijos klausimo nagrinėjimas jį skaidant į atskirų nediskriminavimo pagrindų nagrinėjimą gali sukelti sisteminės problemas.

Toliau nagrinėjant daugialypės diskriminacijos apraiškas, būtina apibrėžti kas tai yra daugialypė diskriminacija. K. Bublienė savo disertacijoje pateikia tokią daugialypės diskriminacijos sąvoką: „*Daugialypė diskriminacija (angl. multiple discrimination, multi-dimensional discrimination) yra laikomas diskriminacinis elgesys susijęs daugiau nei su vienu diskriminaciniu pagrindu*“.⁸⁵ Panaši sąvoka pateikiama ir Europos nediskriminavimo vadove bei kituose moksliniuose darbuose. Tačiau reikia pripažinti, kad nors mokslinėje literatūroje ir pateikiama daugialypės diskriminacijos sąvoka, tačiau teisės normomis tokia sąvoka nėra apibrėžiama. Mokslininkai, tyrinėjantys diskriminacijos apraiškas, pastebėjo, kad antidiskriminaciniai aktai tradiciškai remiasi kažkuriuo vienu nediskriminavimo pagrindu, tokiu kaip lytis, rasė, seksualinės mažumos ir panašiai.⁸⁶ Tuo tarpu atlikti teisės, politikos ar sociologijos moksliniai tyrimai rodo, kad gyvenime dažnai žmonės

⁸³ „DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SĄJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE“.

⁸⁴ „Europos nediskriminavimo teisės vadovas – 2018 m. leidimas“.

⁸⁵ „DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SĄJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE“.

⁸⁶ Weichselbaumer, „Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves“.

priklauso kelioms skirtingus bendrus požymius turinčioms socialinėms grupėms ir jie gali būti diskriminuojami daugiau nei vienu nediskriminavimo pagrindu. Akivaizdžiu to pavyzdžiu yra musulmonių moterų, dėvinčių tradicines musulmoniškas skaras, diskriminavimas Vokietijoje. Tyrimai parodė, kad jos yra labiau diskriminuojamos nei pagal kilmę vokietės. Kartu pastebėta, kad jos dažniau patiria diskriminaciją ir lyginant su kitomis imigrantėmis moterimis. Toks pavyzdys rodo, kad šios socialinės grupės moterys patiria diskriminaciją dėl etninės kilmės, bet kartu ir dėl religijos.⁸⁷ K. Bublienė pateikia dar ryškesnę daugialypės diskriminacijos pavyzdį, kai juodaodės moters situacija palyginama su avarija sankryžoje. Ji diskriminacijos atžvilgiu atsiduria kelių diskriminacijos pagrindų sankirtoje ir kartais dėl tokios padėties negali apginti savo interesų vienu konkrečiu nediskriminavimo pagrindu.⁸⁸

Pažymėtina, kad JAV tapo pirmąja valstybe, kurioje buvo pripažinta daugialypė diskriminacija. Teismai nagrinėdami bylą *Jeffries v. Harris County Community Action Association* pripažino, kad nagrinėjant daugialypės diskriminacijos atvejus atskirai pagal kiekvieną nediskriminavimo pagrindą nėra įvertinama kelių nediskriminavimo pagrindų sukuriama sinergija, kuri sąlygoja gerokai didesnę žalą, nei sumuojant kiekvieno atskiro nediskriminavimo pagrindo sukuriamą žalą.⁸⁹ Be to, 1995 m. Pekine įvykusioje Pasaulinėje moterų konferencijoje iškeltas itin aktualus klausimas dėl barjerų sukūrimo moterims dėl amžiaus, negalios, socialinės ir ekonominės padėties, etninės priklausomybės ar rasės. Šis klausimas lėmė tolesnes diskusijas dėl daugialypės diskriminacijos ir skirtingų nediskriminavimo pagrindų koegzistavimo.⁹⁰ K. Bublienė akcentuoja, kad dar ryškesnį postūmį daugialypės diskriminacijos sąvokos formavimesi padarė Jungtinių Tautų 2001 metų pasaulinės konferencijos metu prieš rasizmą, rasinę diskriminaciją, ksenofobiją ir susijusią netoleranciją priimta deklaracija (toliau – Durbano deklaracija). Kaip autorė, atlikusi šio dokumento analizę, nurodo, joje „<...> *įtvirtintas daugialypės diskriminacijos reiškinių pripažinimas bei raginama tarptautinę bendruomenę imtis veiksmų prieš daugialypės diskriminacijos reiškinius.*<...>“⁹² Taigi, šie šaltiniai akivaizdžiai parodo, kad diskusijos dėl daugialypės diskriminacijos vyksta jau ne vienerius metus. Tačiau, kaip teigia ne vienas mokslinių darbų autorius, dar iki šiol nėra galutinai

⁸⁷ Weichselbaumer.

⁸⁸ „DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SAJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE“.

⁸⁹ „DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SAJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE“.

⁹⁰ „Intersectionality and Multiple Discrimination - Gender Matters - www.Coe.Int“, Gender Matters, žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d., <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>.

⁹¹ „Beijing Declaration“, žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d., <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>.

⁹² „DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SAJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE“.

susiformavusi daugialypės diskriminacijos samprata, o skirtingi autoriai savaip apibrėžia šį nediskriminavimo pagrindą. Šią problemą kelia ir Sandra Fredman parengtoje studijoje „*Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*“. Ji akcentuoja, kad daugialypės diskriminacijos samprata nėra nusistovėjusi nei teisės aktuose, nei mokslinėje literatūroje. Be kita ko, atsakydama į klausimą kodėl reikalinga plėtoti daugialypės diskriminacijos suvokimą arba net ir reglamentavimą, autorė atkreipia dėmesį, kad daugialypė diskriminacija gali būti nagrinėjama, taikant jau suformuotas teisės normas. Galima kiekvieną diskriminacijos apraišką nagrinėti taikant atskirus nediskriminavimo pagrindus. Tačiau daugialypė diskriminacija dėl sinerginio pobūdžio yra gerokai sudėtingesnė. Netgi gali būti atvejų, kai paėmus atskirus nediskriminavimo pagrindus konkrečioje situacijoje galima neįžvelgti diskriminacijos. Tačiau nagrinėjant situaciją pagal kelis nediskriminavimo pagrindus iš karto paaiškės, kad asmuo patiria diskriminaciją.⁹³ Plėtojant daugialypės diskriminacijos temą svarbu ir tai, kad teisės mokslo atstovai yra net pasiūlę kaip suvokti daugialypę diskriminaciją, t.y. ją suskirstyti į:

a) nuosekliają (*angl. Sequential*) kai asmuo patiria diskriminaciją skirtingais nediskriminavimo pagrindais skirtingose situacijose;

b) papildomą (*angl. additive*) daugialypė diskriminacija, kai asmuo diskriminuojamas toje pačioje situacijoje, bet skirtingais pagrindais;

c) tarpsektorinę (*angl. intersectional*) daugialypė diskriminacija. Tai situacija, kai atskirai esant keliems nediskriminavimo pagrindams nebūtų nustatyta diskriminacija, bet kai šie nediskriminavimo pagrindai veikia sinergijoje – būtų pripažįstama kaip diskriminacija.⁹⁴

Šis mokslininkų pasiūlytas daugialypės diskriminacijos atpažinimo būdų klasifikavimas yra itin svarbus norint suvokti daugialypę diskriminaciją ir tinkamai ją kvalifikuoti. Be kita ko, šis skirstymas gali būti pagrindas daugialypės diskriminacijos reglamentavimui plėtoti.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslininkai, nagrinėjantys daugialypės diskriminacijos pasireiškimą, vieningai konstatuoja, kad daugialypė diskriminacija yra viena iš svarbiausių diskriminacijos formų ir pastebima jau ne vieną dešimtmetį. Tačiau būtina pažymėti, kad, deja, ji nėra iki galo apibrėžta teisės normomis. Be kita ko, net tarp mokslininkų nėra galutinio sutarimo dėl tikslios šio tipo diskriminacijos sąvokos apibrėžimo. Tokia situacija sukuria tam tikrą neapibrėžtumą ir neaiškumą. Kita vertus, mokslininkų pasiūlyti šio tipo diskriminacijos atpažinimo būdų

⁹³ Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, ir Sandra Fredman, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law* (Publications Office of the European Union, 2016), <https://data.europa.eu/doi/10.2838/241520>.

⁹⁴ Schiek, „Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law“.

klasifikavimas palengvina sudėtingų daugialypės diskriminacijos atvejų nagrinėjimą. Be to, moksliniai darbai šia tema gali būti naudojami kaip *soft law* instrumentas, nagrinėjant bylas dėl nediskriminavimo pagrindų pažeidimų. Svarbu pažymėti ir tai, kad dažniais atvejais daugialypė diskriminacija sukuria sunkesnes pasekmes dėl nediskriminavimo pagrindų sinergijos, o atskirais atvejais be daugialypės diskriminacijos suvokimo ir taikymo konkrečioje situacijoje nelygios galimybės gali būti visiškai neatpažįstamos.

3. ESTT IR LIETUVOS TEISMŲ FORMUOJAMA NAUJŲ NEDISKRIMINAVIMO PAGRINDŲ PRAKTIKA

Kaip jau atskleista 2 magistro baigiamojo darbo skyriuje, moksliniuose tyrimuose analizuojama nediskriminavimo pagrindų taikymo problematika, ypač tų diskriminavimo pagrindų, kurie nėra detalizuoti arba net iš viso nėra nurodyti ES direktyvose ar nacionalinėje teisėje. Kita vertus, net ir esant pakankamam teisiniam reglamentavimui, kaip yra su diskriminavimu dėl priklausymo profesinėms sąjungoms, vis tiek pasireiškia teisiųjų normų trūkumai, neleidžiantys tinkamai vystytis socialiniams santykiams. Todėl būtina analizuoti teisės normų pakankamumą bei kitas priežastis, teikti siūlymus dėl darbo santykių reglamentavimo tobulinimo. Todėl šiame skyriuje analizuojama koks nediskriminavimo dėl nutukimo, priklausymo profesinėms sąjungoms bei daugialypės diskriminacijos pagrindų reglamentavimo gylis ir teismų formuojama praktika.

3.1. Nediskriminavimo dėl nutukimo teisinis pagrindas ir ESTT bei Lietuvos Respublikos teismų formuojama praktika

Nutukimas pastaruoju metu yra vis labiau būdinga visoms išsivysčiusioms šalims. Todėl didėja poreikis spręsti nutukusių žmonių diskriminavimo darbo santykiuose reglamentavimo klausimus. Juolab, kad ir iš Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos kyla prievolė šią deklaraciją ratifikavusioms šalims užtikrinti, kad visi žmonės turėtų lygias galimybes bei apsaugą nuo visokios diskriminacijos. Tačiau iki šiol nutukimas kaip atskiras nediskriminavimo pagrindas nėra tiesiogiai įtvirtintas Europos Sąjungos teisėje. Be kita ko, Europos Sąjungos teisėje nėra numatytas ir draudimas diskriminuoti dėl išvaizdos.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 10 straipsnyje pateikiama, kad „Nustatydama ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su **bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos**“⁹⁵. Be to, SESV 19 straipsnyje numatyta, kad „Nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų ir neviršydamą Sąjungai jomis suteiktų įgaliojimų, Taryba sprendama pagal specialią teisėkūros procedūrą ir Europos Parlamentui pritarus, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos“. Šios sutarties 157 straipsnyje įtvirtinta nuostata dėl vienodo darbo

⁹⁵ „Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija“, 326 OJ C § (2012), http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj/lit.

užmokesčio už tokį pat darbą.⁹⁶ Tačiau ši nuostata akcentuoja tik vyrų ir moterų lygias galimybes gauti vienodą darbo užmokestį. Kaip jau minėta anksčiau, Europos Sąjunga veikia šalių narių susitarimu veikti bendrai principu. Be kita ko, Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje įtvirtintas ir ES veikimo principas, kuris akcentuoja, kad Europos Sąjungos kompetencijos ribos nubrėžiamos suteikimo principu, t.y. ES turi tik tiek kompetencijos, kiek jai suteikia šalys narės. Nors SESV ir ESS numatyta vertybinės nuostatos dėl visų žmonių teisių gynimo, tačiau šalys narės numatė Europos Sąjungos kompetenciją tik diskriminacijos draudimo dėl labai riboto nediskriminavimo pagrindų spektro. Tačiau tiek SESV, tiek ESS suteikia galimybę šalims narėms išplėsti nediskriminavimo pagrindų sąrašą savo nacionalinėje teisėje, o Europos Sąjunga gali koordinuoti šalių narių veiksmus šiuo klausimu. Todėl laikytina, kad tiek iš SESV, tiek iš ESS tiesiogiai nekyla prievolė užtikrinti nutukusių asmenų lygias galimybes darbo santykiuose.

Panašiai nediskriminavimo pagrindai išplėtoti ir Europos Sąjungos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvoje Nr. 2000/78/EB nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Šios direktyvos 1 straipsnyje įtvirtinta, kad direktyvos tikslas yra „*nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.*“⁹⁷ Taigi, šalys narės susitarusius ir patvirtinusios šią direktyvą nekėlė tikslo kovoti dėl diskriminacijos nutukimo pagrindų. Žinoma, šioje vietoje būtina akcentuoti, kad direktyvų priėmimas yra sudėtingas ir ilgas procesas, trunkantis ne vienerius metus. Dar 2000 m. ir ankstesniais metais Europoje dar nebuvo atliktų mokslinių tyrimų dėl diskriminacijos nutukimo pagrindų problematikos. Todėl šioje direktyvoje, tikėtina, ir nebuvo numatytas šis nediskriminavimo pagrindas. Tačiau su diskriminavimu dėl nutukimo yra sietinas diskriminavimas negalios pagrindų. Tačiau negalios ir nutukimo santykis bus analizuojamas, pateikiant ESTT formuojamą praktiką.

Gerokai plačiau dėl diskriminavimo draudimo pasisako Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (toliau – Chartija). Šios chartijos 21 straipsnio nuostata, kad „<...>draudžiama **bet kokia diskriminacija, ypač dėl <...>**“ sudaro regimybę manyti, kad yra galimybė Europos Sąjungos mastu ginti savo teises esant bet kokiems nediskriminavimo pagrindams, įskaitant ir ES teisėje nedetalizuotam nutukimui, kaip savarankiškam nediskriminavimo pagrindui. Be to, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos (toliau – Konvencija) 14 straipsnyje įtvirtinta, kad

⁹⁶ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija, 2012.

⁹⁷ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

„Naudojimas šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso.“⁹⁸ Pažymėtina, kad nors ES ir nėra Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių chartijos narė, vis dėlto laikytina, kad ES teisė dera su šios Konvencijos nuostatomis. Tačiau, kaip nurodoma Europos Sąjungos sutartyje (Mastrichto sutartyje) „Šis prisijungimas neturi įtakos Sutartyse apibrėžtai Sąjungos kompetencijai“. Pažymėtina, kad Europos Sąjungos Sutarties 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad „Sąjunga pripažįsta 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, patikslintoje 2007 m. gruodžio 12 d. Strasbūre, išdėstytas teises, laisves ir principus; Chartija turi tokią pat teisinę galią, kaip ir Sutartis. Chartijos nuostatos niekaip neišplečia Sutartyse apibrėžtos Sąjungos kompetencijos“.⁹⁹ Kodėl šie tarptautiniai dokumentai yra svarbūs, nagrinėjant nutukimo kaip nediskriminavimo pagrindo temą? Vadovaujantis minėta Chartija ir Konvencija ir jų santykiu su ES veikimu, apibrėžtu Europos Sąjungos Sutartyje, galima teigti, kad nors Europos Sąjungos mastu yra aiškiai įvardijami, t.y. pateiktas baigtinis nediskriminavimo pagrindų sąrašas, ES narės individualiai gali nustatyti ir gerokai platesnį nediskriminavimo pagrindų sąrašą arba jį turėti iš viso atvirą. Vadinasi, nors ES teisėje ir nėra įtvirtinto nutukimo kaip nediskriminavimo pagrindo, šį požymį atitinkantys asmenys gali ginti savo teises į lygias galimybes, vadovaudamiesi nacionalinėje teisėje įtvirtintais nediskriminavimo pagrindais ir/arba iš Chartijos ir Konvencijos kylančiais bendraisiais nediskriminavimo pagrindais.

Ne mažiau svarbų vaidmenį, formuojant teisinį požiūrį į nediskriminavimo pagrindus, vaidina ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Išanalizavus šio teismo priimtų sprendimų spektrą pastebėta, kad ESTT praktika nediskriminavimo dėl nutukimo nagrinėjime yra itin skurdi. Iš esmės visi teismai, tarp kita ko ir mokslininkai, iš esmės remiasi vienoje byloje suformuotu požiūriu dėl nutukimo. Tai ESTT sprendimas 2014 m. gruodžio 18 d. byloje C-354/13 *Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL)*. Šioje byloje nagrinėtas klausimas dėl K. Kaltoft atleidimo iš darbo, tariamai grindžiamo jo nutukimu, teisėtumo. Šioje byloje buvo suformuotos kelios labai svarbios taisyklės. Visų pirma, ESTT prejudiciniame sprendime apibrėžė nutukimo ir negalios santykį, pasakydamas, kad „Reikia konstatuoti, kad nutukimas per se nėra „negalia“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, nes pagal savo pobūdį jis nebūtinai lemia ribojimą“.¹⁰⁰ ESTT

⁹⁸ „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“.

⁹⁹ „Europos Sąjungos sutartis“ (1992), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A11992M%2FTXT>.

¹⁰⁰ „Fag og Arbejde prieš Kommunernes Landsforening [ESTT], Nr. C-354/13, [2014-12-18]. ECLI:EU:C:2014:2463“.

suformavo ir kitą labai svarbią taisyklę, nusakančią kokiais atvejais nutukimas gali būti laikomas negalia. ESTT pasisakė, kad „*jei konkrečiomis aplinkybėmis dėl darbuotojo nutukimo atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis, tokia būklė gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78“*. Taigi, šios ESTT suformuotos taisyklės iš esmės nubrėžia kada nutukimas gali būti laikomas negalia. Toks susiejimas yra labai aktualus, siekiant apginti nutukusių asmenų teises. Juolab, kad ESTT 2006 liepos 11 d. sprendime byloje C-13/05 *Chacón Navas* akcentuoja, kad „*asmeniui, kuris buvo atleistas iš darbo tik dėl ligos, Direktyvoje 2000/78 nustatyti bendrieji kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai yra netaikomi*“.¹⁰¹ Ši nuostata nedviprasmiškai nurodo, kad net ir esant nutukimui, kaip ligai, negali būti taikomi Direktyvoje 2000/78 įtvirtinti draudimai diskriminuoti dėl negalios. Pastarojoje byloje suformuota ir dar viena svarbi taisyklė „*<...> tarp pagrindinių teisių, kurios yra bendrųjų Bendrijos teisės principų sudėtinė dalis, yra būtent bendrasis nediskriminavimo principas. Todėl šis principas įpareigoja valstybes nares, kai pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinė situacija patenka į Bendrijos teisės taikymo sritį <...> Tačiau tai nereiškia, kad Direktyvą 2000/78 pagal analogiją reikia taikyti diskriminacijai dėl kitų nei šios Direktyvos 1 straipsnyje išsamiai išvardytų pagrindų<...>*“.¹⁰² Kitoje ESTT byloje C 303/06 *S.Coleman* akcentuojama, „*<...> Direktyvą 2000/78, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą, reikia aiškinti taip, kad juose įtvirtintas tiesioginės diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliesiems. Kai darbdavys su darbuotoju, kuris nėra neįgalus, elgėsi nepalankiau nei su kitu darbuotoju, su kuriuo elgiamasi, buvo ar būtų pasielgta panašioje situacijoje, bei įrodžius, kad nepalankesnis elgesys su šiuo darbuotoju grindžiamas jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja 2 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtintam tiesioginės diskriminacijos draudimui*“.¹⁰³ Taigi, ESTT nevienareikšmiškai suformavo taisyklę, kad diskriminacija pagal Direktyvą 2000/78 gali būti pripažįstama tik esant šios Direktyvos 1 straipsnyje išvardintiems pagrindams. Kita vertu, esant kitoms direktyvoms, nustatančioms ir kitus nediskriminavimo pagrindus, gali būti ginamos asmens

¹⁰¹ „ESTT 2006 liepos 11 d. sprendimas byloje C-13/05 *Chacón Navas*“, žiūrėta 2024 m. balandžio 1 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=56459&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=Chac%25C3%25B3n%2BNavas&doclang=LT&cid=7737567#ctx1>.

¹⁰² „ESTT 2006 liepos 11 d. sprendimas byloje C-13/05 *Chacón Navas*“.

¹⁰³ „ESTT 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C303/06 *S.Coleman*“, žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9109522>.

teisės į lygias galimybes šių direktyvų pagrindu. Deja, reikia pripažinti, kad ES nėra priėmusi jokios direktyvos, kurioje nutukimas būtų įvardijamas kaip nediskriminavimo pagrindas. Šioje vietoje reikia pabrėžti, kad ES kompetencijos ribos yra nustatomos vadovaujantis suteikimo principu. Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnio 2 dalimi, „Pagal suteikimo principą Sąjunga veikia tik neperžengdama ribų kompetencijos, kurią, siekiant Sutartyse nustatytų tikslų, jai šiose Sutartyse suteikė valstybės narės. Visa Sutartimis Sąjungai nepriskirta kompetencija priklauso valstybėms narėms“.¹⁰⁴

Išanalizavus ES teisės šaltinius bei ESTT suformuotą praktiką, galima teigti, kad ES lygmeniu tiesiogiai šiuo metu nėra jokių galimybių ginti nutukusių asmenų teisių į lygias galimybes remiantis nutukimu kaip atskiru nediskriminavimo pagrindu. Tačiau netiesiogiai šiai grupei priklausomi asmenys gali būti ginami, taikant kitus nediskriminavimo pagrindus. Kaip jau minėta anksčiau ESTT byloje *Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL)*, galima ieškoti galimybių nutukimą pripažinti negalia, o ES diskriminacija negalios pagrindu yra draudžiama, t.y. ES saugo žmonių su negalia teises. Direktyvos 2000/78/EB 1 straipsnyje *expressis verbis* nurodoma, kad diskriminacija negalios pagrindu yra draudžiama. Be to, šios Direktyvos 5 straipsnis teigia, kad „Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“¹⁰⁵

Vis dėlto, kaip atskleidžiama šio darbo 2.1 skyriuje, nutukusių asmenų skaičius auga visame pasaulyje ir šis augimas yra vis didėjančio pagreičio. Todėl tiek pasaulyje, tiek ES šalyse į darbo rinką įsilievis vis daugiau tokius požymius atitinkančių asmenų. Šios priežastys lems didėjančią diskriminacijos dėl nutukimo atvejų skaičių. Pažymėtina, kad ne visais atvejais nutukimas sąlygos asmenų negalią, o tai, tikėtina, atskleis ES antrinės teisės nepakankamumą nutukusių asmenų gynimui nuo diskriminacijos, tame tarpe ir darbo santykiuose.

Atkreiptinas dėmesys, kad ESTT ne vienoje byloje yra akcentavęs, kad ES, vadovaudamasi SESV nuostatomis turi tik tokią teisę, kiek jos yra delegavusios valstybės narės. Vadinasi, jei ES antrinėje teisėje nėra nustatyti tam tikri nediskriminavimo pagrindai, dar nereiškia, kad valstybės narės savo nacionalinėje teisėje negali nustatyti ir kitų nediskriminavimo pagrindų. Analizuojant Lietuvos nacionalinės teisės šaltinius pastebėta, kad nutukimas kaip atskiras nediskriminavimo pagrindas, taip

¹⁰⁴ Europos Sąjungos sutartis.

¹⁰⁵ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

pat kaip ir ES teisėje, nėra įtvirtintas. Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad Lietuvoje nediskriminavimo pagrindų sąrašas yra atviras, t.y. savo teises į lygias galimybes galima ginti vadovaujantis bendraisiais nediskriminavimo pagrindais. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad „*Istatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.*“¹⁰⁶ Ši Konstitucijos nuostata iš esmės atkartoja tarptautinėje teisėje formuluojamą požiūrį į nediskriminavimo pagrindus, t.y., kad teisės normomis neįmanoma aprašyti visų nediskriminavimo pagrindų. Tačiau tai dar nereiškia, kad asmuo gali būti diskriminuojamas dėl formalaus tokių nediskriminavimo pagrindų nebuvimo. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad Konstitucija nustato baigtinį nediskriminavimo pagrindų sąrašą, tačiau Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad „*atsižvelgiant į tai, konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo turinys gali būti atskleistas tik aiškinant Konstitucijos 29 straipsnio 1 ir 2 dalis kartu. Todėl Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis negali būti suprantama kaip įtvirtinanti baigtinį nediskriminavimo pagrindų sąrašą; priešingu atveju būtų sudarytos prielaidos paneigti Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalyje laiduojamą visų asmenų lygybę įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms, t. y. pačią konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo esmę.*“¹⁰⁷ Be to, diskriminacijai dėl teisės aktais neapibrėžtais pagrindais yra labai aktuali ir kita Konstitucinio Teismo suformuota taisyklė, kuri akcentuoja, kad „*<...>konstitucinio asmenų lygybės principo turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant; konstitucinis asmenų lygybės įstatymui principas reiškia žmogaus prigimtinę teisę būti traktuojamam vienodai su kitais bei įpareigoja vienodus faktus vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai; kita vertus, šis principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų, esančių skirtingose padėtyse, kategorijų atžvilgiu <...>“.¹⁰⁸ Vadovaujantis šia Konstitucinio Teismo suformuota praktika, manytina, kad asmuo gali gintis visais įmanomais, nors ir teisės aktuose konkrečiai neįvardintais, nediskriminavimo pagrindais. Pažymėtina, kad toks Konstitucinio Teismo išaiškinimas neprieštarauja nei ES pirminės ir antrinės teisės šaltiniams, nei ESTT formuojamai praktikai arba netgi ją papildo. Kaip jau minėta anksčiau šiame darbe, ES veikia tik savo kompetencijos ribose ir tik tokia apimtimi, kiek Sutartimis jai yra suteikta kompetencijų. Tuo tarpu*

¹⁰⁶ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“.

¹⁰⁷ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutartis Nr. KT3-N1/2019“ 31.2 p.

¹⁰⁸ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. kovo 22 d. nutarimas byloje Nr. 16/08“ 13 p. .

visos kitos kompetencijos priklauso šalims narėms. Vadinasi, jei nacionalinė teisė nesusiaurina nediskriminavimo pagrindų, o kaip tik juos išplečia, tai niekaip neprieštarauja ES teisei.

Pažymėtina, kad ne visais atvejais diskriminacija yra draudžiama. Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, kad „<...> konstitucinis asmenų lygybės principas būtų pažeistas, jeigu tam tikri asmenys ar jų grupės būtų traktuojami skirtingai, nors tarp jų nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad **nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas** (inter alia 2013 m. vasario 22 d., 2017 m. sausio 25 d., 2020 m. vasario 10 d. nutarimai); vertinant, ar pagrįstai yra nustatytas skirtingas teisinis reguliavimas, **būtina atsižvelgti į konkrečias teises aplinkybes; pirmiausia turi būti įvertinti asmenų ir objektų, kuriems taikomas skirtingas teisinis reguliavimas, teisinės padėties skirtumai** <...>“.¹⁰⁹ Toje pačioje byloje Konstitucinis Teismas suformavo ir dar vieną itin svarbią taisyklę, kurioje teigiama, kad „diferencijuotas teisinis reguliavimas, taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu juo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų arba jeigu tam tikrų ribojimų ar sąlygų nustatymas yra susijęs su reguliuojamų visuomeninių santykių ypatumais, savime nelaiikytinas diskriminaciniu“. Ši nuostata yra itin svarbi, nagrinėjant diskriminacijos dėl nutukimo problematiką. Visų pirma, Konstitucinio Teismo formuojama praktika akivaizdžiai pasako, kad Konstitucijoje nėra ir negali būti baigtinio nediskriminavimo pagrindų sąrašo ir visiems žmonėms turi būti užtikrintos lygios galimybės. Antra vertus, Konstitucinis Teismas apibrėžia ir galimos pozityviosios diskriminacijos arba dar kitaip vadinamos diferenciacija, gaires, kuriomis pasakoma, kad asmeniui ar tam tikrai specifinius požymius atitinkančiai asmenų grupei gali būti taikomos iš pirmo žvilgsnio diskriminacinės sąlygos arba jų, arba visų kitų asmenų atžvilgiu. Bet tai yra daroma siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų. Taigi, toks aiškinimas gali suponuoti, kad gera visuomenės sveikata gali būti laikoma pozityviu, visuomenei reikšmingu tikslu. Nutukimas arba antsvoris mokslininkų yra pripažintas prastinančiu tiek konkreto asmens, tiek ir visos visuomenės sveikatos būkle. Vadinasi, tam tikros teisės normos gali būti diskriminacinio pobūdžio nutukusių asmenų atžvilgiu, tačiau siekiant minėto tikslo, jos būtų nelaikomos diskriminacija. Pažymėtina, kad Konstitucijos 53 straipsnis numato valstybei pareigą rūpintis žmonių sveikata. Tačiau, ar rūpinimasis žmonių sveikata apima ir rūpinimąsi nutukimo, kaip visuomenės sveikatos blogėjimo faktoriumi, prevenciją Konstitucijos atžvilgiu turėtų pasisakyti Konstitucinis Teismas. Iki šiol šiuo klausimu dar nėra suformuota Konstitucinio Teismo doktrina. Be to, nelygios galimybės dėl

¹⁰⁹ „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. vasario 12 d. nutartis Nr. KT29-N1/2021“.

nutukimo gali būti pateisinamos ir tam tikrose profesijose ar darbuose dėl šių profesinės veiklos specifiškumą ir jeigu tokie reikalavimai kyla iš įstatymų.

Nagrinėjant įstatymus, reglamentuojančius diskriminacijos draudimą tiek bendrai socialiniuose santykiuose, tiek ir atskirai darbo santykiuose, pastebėta, kad juose nėra nurodomas nediskriminavimo pagrindas – nutukimas. Štai Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje pateikiami šie nediskriminavimo pagrindai: lytis, rasė, tautybė, pilietybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, amžius, lytinė orientacija, negalia, etninė priklausomybė ir religija. Taigi, šis įstatymas tiesiogiai nenumato nutukimo kaip diskriminacijos pagrindo. Tačiau atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo formuojamą doktriną, kad negali būti įtvirtinto nediskriminavimo pagrindų sąrašo, manytina, kad ir nutukimas kaip nediskriminavimo pagrindas papuola po Lygių galimybių įstatymo reglamentavimo „skėčiu“. Svarbu ir tai, kad šio įstatymo įgyvendinimo priežiūra yra pavesta vykdyti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Analizuojant šios tarnybos priimtus sprendimus dėl diskriminavimo pastebėta, kad sprendimai yra grupuojami pagal minėtame įstatyme numatytus nediskriminavimo pagrindus, nenumatant atskiros grupės, kuriai būtų priskiriami kiti, negu Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnyje įtvirtinti nediskriminavimo pagrindai. Toks sprendimų grupavimas, manytina, neatitinka Konstitucinio Teismo formuojamos praktikos ir apriboja asmenims galimybę ginti savo teises į lygias galimybes kitais, teisės aktuose nenurodytais pagrindais, įskaitant ir nutukimą.

Ne mažiau svarbus teisės aktas nediskriminavimui darbo santykiuose įtvirtinti yra ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Šio kodekso 2 straipsnyje įtvirtinta, kad „*Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos <...> darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, <...> aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.*“¹¹⁰. Panašiai draudimas diskriminuoti yra atkartojamas ir Darbo kodekso 26 straipsnyje. Šios įstatymo nuostatos gerokai praplečia nediskriminavimo pagrindų darbo santykiuose sąrašą. Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad įstatymo leidėjas šiame straipsnyje numatė ne bet kokius kitus nediskriminavimo pagrindus, bet tik tuos, kurie yra numatyti kituose įstatymuose. Atkreiptinas dėmesys, kad šioje teisės normoje įtvirtintas sąlyginai atviras nediskriminavimo pagrindų sąrašas. Teiginys „*subjektų lygybės, nepaisant aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis*“ suponuoja, kad darbo santykiuose negali būti nustatomos skirtingos sąlygos atskiroms asmenų

¹¹⁰ „XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“.

grupėms tokioje pačioje arba panašioje situacijoje, nebent tai būtų pagrįsta objektyvia būtinybe taikyti tokį skirtingą požiūrį. Taigi, manytina, kad Darbo kodekso 2 straipsnio norma sudaro prielaidas nutukusiems asmenims ginti savo teises į lygias galimybes, o esant šioms prielaidoms darbdaviui kyla prievolė įrodyti, kad yra objektyvios priežastys taikyti nevienodas sąlygas nutukusiems ir nenutukusiems asmenims.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 17 straipsnyje numatyta, kad esant darbo ginčams jie yra sprendžiami darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose. Todėl nagrinėjant formuojamą praktiką dėl diskriminavimo nutukimo pagrindu, analizuota Darbo ginčų komisijų ir teismų priimti sprendimai dėl diskriminavimo šiuo pagrindu. Be to, analizuoti ir Lygių galimybių kontrolieriaus priimti sprendimai dėl diskriminacijos, nes, kaip jau minėta, būtent šiai institucijai priskirta Lygių galimybių įstatymo priežiūra. Reikia pripažinti, kad išanalizavus šių institucijų priimtus sprendimus diskriminacijos klausimais, neaptikta sprendimų, kuriais būtų spręsti ginčai dėl diskriminacijos nutukimo pagrindu. Nors moksliniai tyrimai rodo, kad nutukimas/atsvoris visame pasaulyje yra vis labiau ir labiau plintantis reiškinys, kol kas dar nėra išnagrinėtų ginčų dėl nutukusių asmenų teisės į lygias galimybes darbo santykiuose. Atsižvelgiant į pasaulio tendencijas, į Pasaulio sveikatos organizacijos skelbiamus duomenis, tikėtina, kad artimiausio dešimtmečio bėgyje atsiras bylų/ginčų dėl diskriminacijos nutukimo pagrindu bei bus suformuota teismų praktika šiuo klausimu.

Nagrinėjant bylas dėl diskriminavimo pagrindais, kurie nėra nurodyti teisės aktuose svarbi yra įrodinėjimo naštos diskriminacijos bylose paskirstymo reglamentavimas ir teismų suformuota praktika. Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje numatyta, kad diskriminaciją patyręs asmuo, teikdamas prašymą/pranešimą/skundą, turi nurodyti aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad diskriminacijos faktas buvo, o skundžiamas asmeniui tenka pareiga įrodyti, kad jos nebuvo.¹¹¹ Be kita ko, Darbo kodekso 26 straipsnio 5 dalyje taip pat numatyta panaši nuostata. Čia įtvirtinta, kad diskriminacijos bylose dėl darbo santykių darbuotojui pakanka nurodyti aplinkybes, leidžiančias manyti, kad diskriminacija buvo, o darbdaviui kyla pareiga įrodinėti, kad jos nebuvo.¹¹² Svarbu tai, kad Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje akcentuojama, kad diskriminacinėse bylose retai pasitaiko tiesioginių įrodymų, kurie akivaizdžiai įrodytų diskriminacijos buvimą.¹¹³ Šios teisės normos sukuria palankią situaciją diskriminaciją patiriantiems asmenis apginti savo interesus, nes teoriškai įrodinėjimo našta yra perkeliama diskriminacinius veiksmus atlikusiam asmeniui, darbo

¹¹¹ „IX-1826 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“.

¹¹² „XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“.

¹¹³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021. Teismų praktika. 2021, 56, p. 163-188“, žiūrėta 2024 m. vasario 11 d., <https://www.infolex.lt/tp/2009235>.

santykiuose darbdaviui. Tačiau rengiant skundus dėl diskriminacijos susiduriama su poreikiu kvalifikuoti diskriminavimą pagal kažkurį ar kažkuriuos Darbo kodekse ar kituose įstatymuose (kaip numatyta DK 26 straipsnio 1 d.) numatytus nediskriminavimo pagrindus. Todėl nesant išplėtotai teismų praktikai dėl kitų, įstatymuose konkrečiai neįvardintų nediskriminavimo pagrindų, tarp kurių yra ir diskriminavimas nutukimo pagrindu, skundo rengimas tampa komplikuoatas. Tokiu atveju būtina įrodyti, kad yra pažeisti bendrieji nediskriminavimo pagrindai arba nutukimas turi būti „pritraukiamas“ prie įstatymuose konkrečiai įvardintų nediskriminavimo pagrindų. Juolab, kad nors ir nėra prievolės diskriminuojam asmeniui pateikti diskriminaciją pagrindžiančius įrodymus, jis turi nurodyti faktines aplinkybes, kuriomis grindžia savo skundą. Be kita ko, grindžiant savo skundą nėra galimybės remtis ESTT suformuota praktika, kitais nei Direktyvose nurodytais pagrindais. Todėl darytina išvada, kad būtina plėtoti tiek ESTT, tiek ir nacionalinių teismų praktiką dėl diskriminacijos bendraisiais nediskriminavimo pagrindais. Be kita ko, galima remtis ir kitų šalių patirtimi, numatant diskriminaciją dėl išvaizdos. Štai Prancūzijos Darbo kodekso L1132-1 straipsnyje tarp išvardintų pagrindų nurodomas ir diskriminavimo draudimas dėl fizinės išvaizdos.¹¹⁴ Šis diskriminavimo pagrindas būtų universalesnis ir apimtų ne tik nutukimą bet ir kitus su išvaizda susijusius pagrindus.

Apibendrinant galima teigti, kad nutukimas kaip atskiras nediskriminavimo pagrindas nėra išplėtotas tiek ES teisėje, tiek ir nacionalinėje teisėje. Svarbu ir tai, kad ir teismai ar kitos už diskriminacijos draudimo priežiūrą atsakingos institucijos nėra suformavusio praktikos dėl šio nediskriminavimo pagrindo taikymo ginčiuose. Be kita ko, nėra pakankamai tyrimų, kurie leistų nubrėžti takoskyrą tarp diskriminavimo dėl nutukimo ir visuomenės intereso turėti sveikus, profesiskai aktyvius visuomenės narius. Taip pat, nėra pakankamai ištyrinėta kiek nutukimą lemia asmens apsisprendimas gyventi nutukimą lemiančią gyvenimą, o kiek įvairios, nuo asmens nepriklausančios, patologijos.

3.2. Apsaugos dėl priklausymo profesinei sąjungai reglamentavimas ir teismų formuojama praktika

Darbuotojų jungimasis į jų interesus atstovaujančias organizacijas yra pripažįstamas tarptautiniu mastu. Tuo pačiu tarptautinė teisė saugo profesinių sąjungų narius nuo galimos diskriminacijos ar kitokio darbdavių daromo poveikio. Jau Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos,

¹¹⁴ „Article L1132-1 - Code du travail - Légifrance“, žiūrėta 2024 m. balandžio 11 d., https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716.

priimtos dar 1948 m., 20 straipsnyje įteisinta žmonių teisė organizuoti taikius susirinkimus ir burtis į asociacijas. Dar labiau profesinių sąjungų svarbą ir nepriklausomumą pabrėžia šios deklaracijos 23 straipsnis, kuriame tiesiogiai įvardijama žmonių teisė steigti profesines sąjungas ar prie jų jungtis, siekiant, kad būtų apginti jų interesai.¹¹⁵ Toks profesinių sąjungų įvardijimas kertiniame pagrindines žmogaus teises ir laisves ginančiame dokumente parodo, kad jau nuo pat pokario šios sąjungos buvo itin svarbios užtikrinant žmogaus teisių gynimą, ekonominį visos išsivysčiusios žmonijos vystymąsi. Svarbu ir tai, kad teisės burtis į profesines sąjungas dėl savo interesų gynimo nustatytas šioje deklaracijoje iš esmės numato ir draudimą diskriminuoti dėl priklausymo joms.

Dar plačiau teisė jungtis į profesines sąjungas išplėtotą Tarptautinės darbo organizacijos priimtose konvencijose. Ne veltui kolektyvinių darbo santykių plėtojimui priimta ne viena šios organizacijos konvencija. Konvencijoje Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo aiškiai ir nedviprasmiškai įtvirtinta, kad „*Darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis*“.¹¹⁶ Be kita ko, šioje konvencijoje numatyta ir konvenciją ratifikavusioms šalims prievolė imtis visų reikiamų priemonių, kad būtų užtikrinta darbuotojų ir darbdavių teisė jungtis į organizacijas bei užtikrinti tokių organizacijų savarankiškumą ir nepriklausomumą. Pažymėtina, kad šioje konvencijoje numatytos laisvės jungtis į organizacijas netiesiogiai uždraudžia ir diskriminavimą dėl tokių organizacijų kūrimo ar priklausymo joms. Tokios tarptautinės teisės šaltinių normos yra labai aiškios gairės konvencijas ratifikavusioms šalims, kokios turi būti nacionalinės teisės normos, susijusios su kolektyvinių darbo santykių reglamentavimu. Turbūt pati svarbiausia TDO konvencija, susijusi su diskriminavimu dėl priklausymo profesinei sąjungai, yra 98 konvencija Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Šios konvencijos 1 straipsnyje numatyta, kad „*Darbuotojai yra tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmy, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe*“.¹¹⁷ Šio straipsnio 2 dalyje netgi įvardijami atvejai, kai darbuotojai yra ginami dėl galimos diskriminacijos: visų pirma, priimant į darbą; antra sprendžiant dėl atleidimo dėl priklausymo profesinei sąjungai; trečia, dėl galimos kitokios žalos darbuotojui dėl narystės, dalyvavimo profesinėje sąjungoje.¹¹⁷ Svarbu ir tai, kad TDO konvencija Nr. 135 Dėl darbuotojų

¹¹⁵ „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“.

¹¹⁶ „TDO konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, žiūrėta 2024 m. kovo 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25648?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=c08909f5-eb6e-495c-b61b-8db1bbe0350c>.

¹¹⁷ „TDO konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, žiūrėta 2024 m. kovo 12 d., <https://e->

atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje įpareigoja šią konvenciją ratifikavusias šalis numatyti efektyvų darbuotojų atstovų įmonėje gynimą nuo veiksmų, kurie jiems gali padaryti bet kokią neigiamą žalą dėl darbuotojų atstovavimo ar priklausymo profesinėms sąjungoms. Paminėtina, kad ir kituose tarptautiniuose teisės šaltiniuose, tokiuose kaip Europos socialinė chartija¹¹⁸ ar Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas¹¹⁹ numato prievolę užtikrinti žmonių teisę jungtis į asociacijas, įskaitant profesines sąjungas, ir kolektyviai ginti savo teisėtus interesus, nepatirdami diskriminacijos dėl priklausymo tokioms organizacijoms.

Taigi, kaip matoma iš pateiktų tarptautinių teisės aktų nuostatų, tarptautiniu mastu asmenų teisių į lygias galimybes dėl priklausymo profesinėms sąjungoms gynimas yra labai plačiai ir detaliam išplėtotas. Toks reglamentavimas iš esmės sudaro labai tvirtą pagrindą kiekvienoje šalyje numatyti aiškias, konkrečias antidiskriminacines priemones, užtikrinti darbuotojų, priklausančių profesinėms sąjungoms, teises į lygias galimybes.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 11 straipsnis ne tik numato kiekvieno žmogaus laisvę burtis į profesines sąjungas savo interesams ginti, bet ir numato draudimą įvesti bet kokius apribojimus naudotis šia teise. Apribojimai įstatymu gali būti įvesti tik siekiant svarbesnių visuomenės interesų, tokių kaip valstybės ar visuomenės saugumas, gyventojų sveikata ir dorovė, kitų asmenų teisių pažeidimas, užtikrinimo.¹²⁰ EŽTT aiškindamas Konvencijos taikymą dėl diskriminacijos priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindu 2009 m. liepos 30 d. sprendime byloje *D. ir kiti prieš Rusiją* pabrėžė, kad 11 straipsnio 1 dalyje profesinių sąjungų laisvė pateikiama kaip viena iš asociacijų laisvės formų arba ypatingas aspektas, o šiame straipsnyje naudojamas teiginys „savo interesams ginti“ nėra perteklinis. Be kita ko, Konvencija saugo laisvę ginti profesinių sąjungų narių interesus profesinių sąjungų veiksmais, o Konvenciją ratifikavusios šalys turi užtikrinti tokių veiksmų galimumą. EŽTT pabrėžė ir tai, kad priemonių, įgyvendintų siekiant užtikrinti 11 straipsnyje nustatytas garantijas, visuma turėtų apimti apsaugą nuo diskriminacijos dėl narystės profesinėse sąjungose, kuri yra vienas iš sunkiausių asociacijų laisvės pažeidimų, galinčių kelti grėsmę pačiam profesinės sąjungos egzistavimui.¹²¹

seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25800?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=21d007b5-c2c3-4da0-b8fd-848de1992600.

¹¹⁸ „Europos socialinė chartija (pataisyta)“, žiūrėta 2024 m. balandžio 8 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260>.

¹¹⁹ „Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, žiūrėta 2024 m. balandžio 8 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174848>.

¹²⁰ „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“.

¹²¹ EŽTT 2009 m. liepos 30 d. sprendimas byloje *Danilenkov and kiti v. Russia*, No. 67336/01 (ECTHR 2009 m. liepos 30 d.).

Darbuotojus jungtis į profesines sąjungas ES mastu skatina ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kurios 12 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad „Kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus.“¹²² Ši chartijos nuostata nevienareikšmiškai parodo, kad ES mastu yra itin svarbus kolektyvinis darbuotojų teisių gynimas. Be to, ji formuoja gaires, kad tik į organizuotas struktūras susivieniję darbuotojai gali maksimaliai apginti savo interesus, siekti maksimaliai gerų darbo sąlygų, teisingo atlygio už atliekamą darbą. Pažymėtina, kad ES „Konstitucija“ (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo) numato valstybių narių bendradarbiavimo skatinimą visose socialinės politikos srityse ir ypač su teise jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų.¹²³ Pažymėtina, kad, nors Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje, ES pagrindinių teisių chartijoje, SESV keliami tikslai skatinti darbuotojų vienijimąsi į profesines sąjungas ir kolektyviai ginti savo teises, Europos Sąjungos antrinės teisės šaltiniuose nėra reglamentuojamas profesinių sąjungų veikimas, netgi neįtvirtintas kaip atskiras nediskriminavimo pagrindas priklausymas profesinėms sąjungoms. Be to, kaip Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2020 m. gruodžio 16 d. nutartyje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020 konstatavo, „*teisinis reguliavimas suponuoja, kad Europos Sąjungos teisės aktuose iš esmės skatinamas darbuotojų interesų kolektyvinis gynimas. Europos Sąjungos kompetencija šioje srityje yra ribota ir tik papildoma valstybių narių kompetencijai. Be to, SESV 153 straipsnio 5 dalis pašalina iš šios ES kompetencijos srities tokius klausimus kaip darbo užmokestis ir teisė jungtis į asociacijas*“.¹²⁴ Taigi, galima daryti išvadą, kad nediskriminavimo dėl priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindas patenka po bendraisiais nediskriminavimo pagrindais. Kaip jau cituota anksčiau, ESTT 2006 m. liepos 11 d. sprendime byloje C-13/05 *Chacón Navas* aiškiai pasisakė, kad negalima išplėsti Tarybos direktyvos 2000/78/EB taikymo srities, t.y. ši Direktyva gali būti taikoma tik tiems diskriminavimo atvejams, kurie yra dėl Direktyvos 1 straipsnyje įvardintų nediskriminavimo pagrindų pažeidimų. Tokia ES teisės reglamentavimo kryptis aiškiai suponuoja, kad diskriminacijos dėl priklausymo profesinėms sąjungoms reglamentavimas yra paliktas ES valstybėms narėms, kurios remdamosi TDO konvencijomis, SESV bei kitais ratifikuotais

¹²² „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“.

¹²³ „Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija“, 326 OJ C § (2012), http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj/lit.

¹²⁴ „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-348-403/2020“, žiūrėta 2024 m. balandžio 8 d., <https://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=974cda94-0784-426b-8465-bb7005bc982a>.

tarptautiniais dokumentais turi nustatyti tinkamą teisinę aplinką, kuri užtikrintų profesinių sąjungų narių teisių gynimą. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad ES teisėje, nesant nediskriminavimo dėl priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindo, nėra ir ESTT formuojamos teisės doktrinos. Todėl darbe toliau nagrinėjama tik nacionalinės teisės šaltiniai ir nacionalinių teismų formuojama praktika.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje numatyta valstybės pareiga užtikrinti piliečiams galimybes laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas. Ši nuostata iš esmės atkartoja aukščiau aptartų tarptautinių teisės aktų idėjas dėl žmonių laisvių, tarp kurių yra ir laisvė vienytis į asociacijas. Svarbu ir tai, kad profesinių sąjungų veiklos nepriklausomumas yra įteisintas ir Konstitucijos 50 straipsnyje, kuriame teigiama, kad „*Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus*“.¹²⁵ Pažymėtina, kad Konstitucijos 35 ir 50 straipsnių nuostatos sudaro profesinių sąjungų veikimo pagrindą Lietuvoje. Be to, minėtos Konstitucijos nuostatos, kartu su 29 straipsnio nuostatomis ir vadovaujantis Konstitucinio Teismo formuojama doktrina (aprašyta darbo pirmoje dalyje) dėl diskriminacijos pagrindų aprėpties, sudaro konstitucinį pagrindą ginti savo interesus taikant priklausymą profesinėms sąjungoms kaip savarankišką nediskriminavimo pagrindą.

Pagrindiniame darbo santykius reglamentuojančiame įstatyme – Darbo kodekse, numatyta visa eilė teisės normų skatinti kolektyvinius darbo santykius bei apsaugoti darbuotojus nuo diskriminavimo dėl priklausymo profesinei sąjungai. Visų pirma, Darbo kodekso 2 straipsnyje, kuriame nustatomi darbo santykių reglamentavimo principai, nurodoma, kad darbo santykiai reglamentuojami taip, kad jie užtikrintų lygias galimybes dėl straipsnyje išvardintų pagrindų, tarp kurių įvardintas ir priklausymas profesinei sąjungai.¹²⁶ Be to, minėto įstatymo 26 straipsnis įtvirtina diskriminacijos draudimą straipsnyje numatytais pagrindais, *inter alia* ir dėl priklausymo profesinėms sąjungoms. Lietuvos Respublikos teismai, nagrinėdami bylas dėl diskriminavimo ir ypač dėl šiame skyriuje nagrinėjamo pagrindo, išaiškino, kad „*esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, be kitų, narystės asociacijoje pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiama*“.¹²⁷ Toje pačioje byloje suformuota ir dar viena darbo ginčams dėl diskriminacijos priklausymu profesinėms sąjungoms pagrindu svarbi taisyklė, kurioje akcentuojama, kad darbdavio gynybos būdas, kad ES teisė nenumato diskriminacijos nagrinėjamo pagrindu, yra netinkama.

¹²⁵ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas.

¹²⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-348-403/2020“.

Aukščiausiasis Teismas, išnagrinėjęs ES pirminę ir antrinę teisę konstatuoja, kad ES kompetencija dėl nagrinėjamo klausimo yra ribota, t.y. „<...> SESV 153 straipsnio 5 dalis pašalina iš šios ES kompetencijos srities tokius klausimus kaip darbo užmokestis ir teisė jungtis į asociacijas<...>“.¹²⁸ Be to, teismas byloje konstatuoja, kad nediskriminavimo dėl priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindas numatytas nacionalinėje teisėje, kuri yra suderinta su ES teisės normomis, ir yra privaloma Lietuvoje veikiantiems asmenims. Taigi, šiuo požiūriu galima sakyti, kad Darbo kodekso nuostatos, iš esmės įtvirtina asmenų, priklausančių profesinėms sąjungoms, gynimą dėl diskriminacijos ir sudaro palankias sąlygas kolektyviniam darbuotojų teisių gynimui. Tačiau, reikia pripažinti, kad ne visais atvejais kitokių sąlygų nustatymas profesinių sąjungų nariams gali būti laikomas diskriminacija dėl priklausymo profesinei sąjungai. Štai Vilniaus apygardos teismas, nagrinėdamas skundą dėl nevienodų sąlygų taikymo savo nutartyje pasisakė, kad „<...> vien motyvų nenurodymas, nesutinkant su tiesioginio vadovo siūlymu,<...> pats savaime nesudaro pagrindo spręsti buvus diskriminacijos faktą<...>“¹²⁹. Kitoje byloje Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus priimtoje nutartyje akcentuojama, kad „<...> drausminė atsakomybė yra individuali. <...> Bylos duomenų analizė patvirtina, kad už traukinių nesutikimą drausminės nuobaudos buvo skiriamos ir kitiems darbuotojams. Nėra pagrindo teigti, jog už aptariamo pobūdžio darbo pareigų pažeidimus drausmine tvarka ieškovas buvo baudžiamas išskirtinai.<...>“¹³⁰ Šie teismo sprendimai iš esmės atskleidžia, kad jeigu yra objektyvios, pagrįstos priežastys ir darbuotojui nėra taikomos kitokios sąlygos dėl priklausymo profesinei sąjungai negu nepriklausantiems profesinei sąjungai darbuotojams, tokios situacijos negali būti laikomos diskriminacinėmis.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas numato ir daugiau nuostatų, kurios saugo darbuotojus, priklausančius profesinėms sąjungoms, nuo diskriminacijos. Štai DK 59 straipsnio 2 dalyje numatytas draudimas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyvai, jeigu pradėta administracinė procedūra dėl galimos diskriminacijos dėl priklausymo šiai sąjungai. Šia nuostata įstatymų leidėjas sureguliuo darbo santykius taip, kad darbdavys, sužinojęs apie asmens priklausymą profesinei sąjungai, ar dėl asmens aktyvios veiklos, ginant darbuotojų interesus, negalėtų dirbtinai sukurti pagrindų ar situacijų, kuriose darbuotojas pažeistų darbo drausmę ir tuo pagrindu būtų atleistas iš darbo. Taigi, kitaip tariant, ši nuostata apsaugo darbuotojus, nuo dažniausiai darbdavių daromo neigiamo poveikio.

¹²⁸ Ten pat.

¹²⁹ „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-751-967/2020“, žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d., <https://www.infolex.lt/tp/1816040>.

¹³⁰ „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1434-910/2018“, žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d., <https://www.infolex.lt/tp/1635105>.

DK 168 straipsnio 3 dalyje yra numatyta profesinės sąjungos valdymo organo nario apsunkinta atleidimo procedūra. Šiame straipsnyje nurodoma, kad „Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo“. Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas šio straipsnio taikymą konstatavo, kad „situacija, kai darbuotojo pareigybė panaikinama dėl darbdavio vykdomų struktūrinių pertvarkymų, darbuotojas negali būti atleistas iš darbo ir jo būtinios darbo sutarties sąlygos negali būti pabloginamos dėl DK 168 straipsnio 3 dalyje įtvirtinto draudimo, kol vyksta darbo ginčas dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sutikimo atleisti darbuotojų atstovavimą įgyvendinantį asmenį (ieškovę) teisėtumo“.¹³¹ Ši teismo suformuota praktika diskriminavimo dėl priklausymo profesinei sąjungai požiūriu yra svarbi keliais aspektais. Visų pirma, net ir struktūrinio pertvarkymo metu profesinės sąjungos valdymo organo nariai, dėl savo ypatingos padėties, turi specialią apsaugą – dėl jų atleidimo ar darbo sąlygų bloginimo turi būti gautas kompetentingos institucijos leidimas. Antra, net ir esant kompetentingos institucijos sutikimui atleisti iš darbo ar pabloginti darbo sąlygas, ši išvada gali būti užginčyta administracine tvarka, o kol vyksta administracinis ginčas, darbdavys negali atleisti ar kitaip bloginti darbo sąlygų.¹³² Taigi, darytina išvada, kad DK 168 straipsnio nuostata itin stipriai gina darbuotoją nuo galimos diskriminacijos dėl priklausymo profesinei sąjungai.

Be kita ko, Darbo kodekso 168 straipsnio 7 dalies nuostata, pripažįstanti, kad darbuotojo dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje nėra darbo drausmės pažeidimas, apriboja darbdavio galimybes piktnaudžiauti savo, kaip stipresnės darbo sutarties šalies, galia nutraukti darbo santykius dėl darbuotojo kaltės, t.y. dėl darbo funkcijų nevykdymo tuo metu, kai darbuotojas DK nustatyta tvarka ir terminais vykdo profesinės sąjungos valdymo organo funkcijas ar dalyvauja šios sąjungos veikloje.¹³³ Be to, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnyje yra numatytos papildomos apsaugos, einant profsąjungos valdymo organo funkcijas. Čia įtvirtinta, kad „Darbdavys

¹³¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. balandžio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-133-684/2023“, žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d., <https://www.infolex.lt/tp/2160136>.

¹³² „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. birželio 6 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-1101-1012/2023“, žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d., <https://www.infolex.lt/tp/2168848>.

¹³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas

*negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujамąjį ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo“.*¹³⁴

Nagrinėjant nediskriminavimo dėl priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindo taikymo aspektus būtina atkreipti dėmesį į kolektyvinių darbo santykių specifiškumą. Darbo kodekso III dalies nuostatos nustato kolektyvinių darbo santykių specifiką. Štai Darbo kodekso 165 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad profesinės sąjungos atstovauja savo nariams. Be kita ko, minėto kodekso 187 straipsnyje nustatyta galimybė profesinėms sąjungoms inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo. Šiomis sutartimis, laikantis Kodekso 193 straipsnio reikalavimų, gali būti nustatomos kitokios, nei numatytos Darbo kodekse, darbo santykių šalių teisės, pareigos, darbuotojų darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, darbo ir poilsio laiką, atostogas ir pan. Svarbu pažymėti ir tai, kad Darbo kodekso 197 straipsnyje *expressis verbis* numatyta, kad šios sutartys taikomos tik jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, jeigu kolektyvinėse sutartyse nenumatytas platesnis tokios sutarties taikymas. Šios Darbo kodekso nuostatos yra itin svarbios sprendžiant galimos diskriminacijos dėl priklausymo profesinėms sąjungoms klausimus. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2020 m. gruodžio 16 d. nutartyje (nutarties 60 p.) pasisakė kad „<...> pagal DK įtvirtintą teisinį reguliavimą, aktualų kolektyvinių darbo santykių aiškinimui, specialiųjų kolektyvinės sutarties nuostatų, įtvirtinančių tam tikras socialines (ar ekonomines) garantijas į jų taikymo sritį patenkančių profesinių sąjungų, esančių kolektyvinės sutarties šalimis, nariams, įtvirtinimas nėra *expressis verbis* (aiškiais žodžiais; tiesiogiai) draudžiamas imperatyviomis įstatymo normomis, pripažįstant kolektyvinių derybų šalių teisę savo nuožiūra nustatyti kolektyvinės sutarties turinį.<...>“¹³⁵ Dar svarbiau, kad šioje byloje teismas nedviprasmiškai įvardijo, kad „<...>Kolektyvinės sutarties 4.9.7 punktu nustatyta ekonominė nauda profesinių sąjungų, pasirašiusių šią kolektyvinę sutartį, nariams (darbuotojams) nelaikytina diskriminuojančia šioms profesinėms sąjungoms nepriklausančius ar priklausančius kitoms profesinėms sąjungoms darbuotojus, atsižvelgiant į skirtingas situacijas, kuriose yra šie subjektai. Darbuotojai laisvi pasirinkti, kuriai profesinei sąjungai priklausyti. Pasirinkę darbuotojai kartu įgyja tam tikrų išpareigojimų <...>“¹³⁶ Taigi, Aukščiausiasis Teismas šioje nutartyje suformavo itin svarbias taisykles, kada skirtingų darbo sąlygų taikymas darbuotojams

¹³⁴ „I-2018 Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“, žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn>.

¹³⁵ „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-348-403/2020“.

¹³⁶ Ten pat

priklausantiems konkrečiai profesinei sąjungai ir jai nepriklausantiems, nelaikytina diskriminacija. Tokia teismo formuojama praktika yra labai tampriai susijusi su valstybės siekiu skatinti kolektyvinių darbuotojų teisių gynimą bei aktyvinti profesinių sąjungų plėtrą šalyje. Be kita ko, Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad „<...>kolektyvinė sutartis – tai darbdavių ir darbuotojų (jų organizacijų, atstovų) po kolektyvinių derybų savanoriškai sudarytas susitarimas, kurio tikslas – suderinti ir įgyvendinti socialinių partnerių interesus; be kita ko, kolektyvine sutartimi gali būti nustatyta darbo užmokesčio nustatymo tvarka; pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa privalomai vykdytina jos šalims; nė viena sutarties šalis neturi teisės vienašališkai keisti sutarties sąlygų ar atsisakyti jas vykdyti<...>“.¹³⁷ Pažymėtina, kad toks kolektyvinių santykių specifikos aiškinimas visiškai atitinka tiek tarptautiniuose teisės aktuose, tokiuose kaip Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Europos pagrindinių teisių chartija ar Europos socialinės chartija bei TDO konvencijos, įtvirtintas nuostatas, tiek ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatas. Taigi, specifinės, tarp darbdavio ir darbuotojus atstovaujančių profesinių sąjungų kolektyvinių derybų būdu sutartos, teisės aktams neprieštaraujančios kolektyvinių sutarčių nuostatos negali būti laikomos diskriminuojančiomis.

Pažymėtina, kad darbo santykiuose pasitaiko atvejų, kai darbuotojai yra netiesiogiai diskriminuojami dėl priklausymo profesinei sąjungai. Vienu iš geriausių tokios diskriminacijos pavyzdžių galima laikyti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartyje nurodytą situaciją, kai VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktorius savo įsakymu nustatė ilgesnę atostogų trukmę darbuotojams. Kaip Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, toks atostogų nustatymas savaime nėra diskriminacinis. Tačiau tame pačiame įsakyme numatyta, kad jis netaikomas kolektyvinę sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos nariams. Taigi, „<...> *daliai atsakovės darbuotojų, t. y. profesinės sąjungos, pasirašiusios su atsakove Kolektyvinę sutartį, nariams, pagal Kolektyvinę sutartį yra suteikiamos trumpesnės atostogos nei kitiems tą patį darbą dirbantiems, t. y. esantiems toje pačioje situacijoje, ką svarbu nustatyti pagal kasacinio teismo ir EŽTT praktiką, darbuotojams – ne profesinės sąjungos nariams.* <...>“¹³⁸ Ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota praktika dėl netiesioginės diskriminacijos priklausymo profesinei sąjungai pagrindu yra reikšminga, siekiant užtikrinti kolektyvinių darbo santykių stabilumą bei svarbą, norint skatinti kolektyvinių darbo santykių šalių socialinį dialogą. Šis socialinis dialogas leidžia užtikrinti geresnių

¹³⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024“, žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d., <https://www.infolex.lt/tp/2234047>.

¹³⁸ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-227-684/2021“, žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d., <https://www.infolex.lt/tp/2019540>.

darbo sąlygų suformavimą darbuotojams, pasiekti tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojams naudingų darbo santykius reglamentuojančių susitarimų.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje yra išplėtotas darbuotojų teisių gynimas dėl diskriminavimo priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindu. Be to, teisės normos ir teismų formuojama praktika visiškai atitinka tarptautinių teisės aktų, įskaitant ir ES pirminius ir antrinius teisės šaltinius, nubrėžtas nediskriminavimo dėl priklausymo profesinėms sąjungoms gaires. Be to, nacionalinės teisės normos, kartu su teismų išplėtotą praktika leidžia užtikrinti socialinio dialogo plėtrą ir profesinių sąjungų narių gynimą nuo galimos diskriminacijos šiame skyriuje nagrinėtu nediskriminavimo pagrindu. Tačiau būtina pažymėti, kad nacionalinėje teisėje yra pakankamai detalus darbo santykių reglamentavimas, įskaitant darbuotojų teisių gynimą įstatymo normomis. Toks detalus darbo santykių reglamentavimas iš dalies stabdo ir profesinių sąjungų plėtrą. Žinoma, 2017 m. priėmus naująjį Darbo kodeksą, atsirado gerokai didesnės galimybės darbuotojams ir darbdaviams kolektyvinių derybų būdu susitarti dėl konkrečiame juridiniame asmenyje, sektoriuje ar teritorijoje darbo santykius apibrėžiančių teisės normų. Kita vertus, įstatymo leidėjas turi priimti tokias teisės normas, kurios savo imperatyviu veikimu užtikrintų darbuotojų, priklausančių profesinėms sąjungoms ir ypač aktyviai veikiančių darbuotojų vardu (valdymo organų narių), gynimą nuo diskriminacijos. Manytina, kad toks teisės plėtojimas gali leisti transformuoti darbo santykių reglamentavimą iš labiau imperatyvių teisės normų taikymo į dispozityvų reglamentavimą, suteikiant didesnę svarbą socialiniam dialogui ir kolektyvinėms sutartims.

3.3. Daugialypė diskriminacija ESTT ir Lietuvos Respublikos teismų praktikoje

Europos Sąjungos antrinėje teisėje daugialypė diskriminacijos reglamentavimo užuomazgos yra direktyvose 2000/78/EB ir 2000/43/EB), kuriose užsimenama, kad moterys gali tapti daugiopos diskriminacijos aukomis. Tačiau pati daugialypės (daugiopos) diskriminacijos sąvoka galutinai suformuota tik 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamentui ir Tarybai priėmus direktyvą (ES) 2023/970 **kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas**. Šios direktyvos priėmimą galima laikyti esminiu žingsniu, siekiant užtikrinti šios diskriminacijos uždraudimą. Direktyvos 3 straipsnyje įtvirtintose sąvokose nurodoma, kad „Šioje direktyvoje diskriminacija apima <...> daugialypę diskriminaciją, kuri yra diskriminacija dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų, draudžiamų pagal

*direktyvas 2000/43/EB arba 2000/78/EB. <...>*¹³⁹ Atkreiptinas dėmesys, kad priimta direktyva tiesiogiai sprendžia daugialypės diskriminacijos draudimą tik tuo atveju, kai vienas iš nediskriminavimo pagrindų yra lytis. Toks Europos Parlamento ir Tarybos apsisprendimas yra atskleidžiamas Direktyvos pagrindžiamojoje dalyje, kurioje nurodoma, kad moterys turinčios ir kitus požymius, tokius kaip rasė, etninė kilmė, amžius ir pan. susiduria su daugialype diskriminacija. Pažymėtina, kad tokia daugialypės diskriminacijos samprata iš esmės atspindi teisėje direktyvose 2000/78/EB ir 2000/43/EB minimą problematiką bei daugelį metų vykstančias diskusijas, kuriose vyrauja nuomonė, kad moterys vis dar patiria didesnę diskriminaciją nei vyrai, ypač kalbant apie vienodą atlygį už tokį patį arba panašų darbą. Šiose diskusijose dažnai akcentuojama ir tai, kad moterys, ypač darbo santykiuose dažniausiai susiduria su diskriminavimu dėl lyties ir dar kažkuriuo kitu nediskriminavimo pagrindu. Be to, daugialypė diskriminacija moterų atžvilgiu sukuria nevienodas galimybes gauti vienodą darbo užmokestį lyginant su vyrais ir lyginant moterų padėtį tarpusavyje. Svarbu ir tai, kad ši Direktyva turėtų padėti nacionaliniams teismams, lygybės užtikrinimu besirūpinančioms organizacijoms ir kitoms kompetentingoms institucijoms tinkamai atsižvelgti į bet kokią nepalankią padėtį, susidariusią dėl daugialypės diskriminacijos. Be kita ko, *„Daugialypis požiūris yra svarbus norint suprasti ir mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį.“*¹⁴⁰ Taigi, galima teigti, kad priimtoji Direktyva sinergijoje su kitomis jau seniau galiojančiomis direktyvomis turėtų iš esmės išspręsti klausimą dėl daugialypės diskriminacijos uždraudimo, kai vienas iš diskriminavimo pagrindų yra lytis.

Atsižvelgiant į tai, kad aukščiau paminėta Direktyva yra priimta tik 2023 metais ir valstybės narės dar nėra perkėlusios į savo nacionalinę teisę, dar nėra suformuota ESTT praktika dėl šios Direktyvos taikymo bei jos veikimo kartu su kitomis diskriminaciją uždraudžiančiomis direktyvomis. Be to, kaip jau minėta, jos vienas iš privalomų elementų turi būti lytis. Todėl toliau aptariama daugialypės diskriminacijos reglamentavimas pagal kitose direktyvose įtvirtintus pagrindus bei jau suformuotą ESTT praktiką.

Kaip jau akcentuota kituose šio darbo skyriuose, be kita ko, nediskriminavimo pagrindai yra įtvirtinti keliose direktyvose: Direktyvoje 2000/78/EB nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir

¹³⁹ „Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value between Men and Women through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms (Text with EEA Relevance)“, 132 OJ L § (2023), <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>.

¹⁴⁰ „Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin“, 180 OJ L § (2000), <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>.

profesinėje srityje bendruosius pagrindus, Direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo bei Rasinės lygybės direktyvoje (2000/43/EB). Nors šių direktyvų pagrindžiamojoje dalyje minima daugeriopos diskriminacijos moterų atžvilgiu galimos apraiškos, tačiau pateiktas baigtinis nediskriminavimo pagrindų sąrašas, o tarp jų nėra įvardinta daugialypė diskriminacija. Tačiau priėmus Direktyvą (ES) 2023/970, šis trūkumas dėl daugialypės diskriminacijos uždraudimo iš dalies yra pašalinamas. Žinoma, kaip jau rašyta anksčiau šiame darbe, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 straipsniuose, Europos socialinėje chartijoje, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje yra numatytas atviras nediskriminavimo pagrindų sąrašas, tačiau ESTT, nagrinėdamas bylas dėl diskriminacijos ne kartą yra pasisakęs, kad „*neriekia išplėsti Direktyvos 2000/78 taikymo srities pagal analogiją kitoms diskriminacijos rūšims*“.¹⁴¹ Tokia ESTT suformuota praktika iš esmės eliminuoja visus kitus, direktyvose nenurodytus nediskriminavimo pagrindus kaip netinkamus ginti savo teises minėtų direktyvų atžvilgiu. ESTT nagrinėtoje byloje *Parris prieš Trinity College ir kitus* pasisakė, kad „*Šiuo klausimu pasakytina, kad, nors diskriminacija gali atsirasti dėl kelių Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, negalima konstatuoti naujos diskriminacijos rūšies dėl kelių šių priežasčių, kaip antai seksualinės orientacijos ir amžiaus, kombinacijos, jeigu nenustatyta diskriminacija dėl tų priežasčių atskirai*“.¹⁴² Ši Europos Sąjungos Teisingumo Teismo suformuota praktika, deja, neigiamai atsiliepia asmens teisių į lygias galimybes, esant daugialypei diskriminacijai, gynimui. Būtina atkreipti dėmesį ir į dar vieną ESTT teiginį, esantį minėtame sprendime. Čia yra suformuota dar viena labai svarbi taisyklė: „*Taigi tuo atveju, jeigu nacionalinės teisės nuostatoje neįtvirtinta diskriminacija nei dėl seksualinės orientacijos, nei dėl amžiaus, negalima pripažinti diskriminacijos dėl šių dviejų priežasčių kartu*“.¹⁴³ Vadovaujantis tokia ESTT praktika, netgi nacionalinėje teisėje turėtų būti įvardinti visi įmanomi nediskriminavimo pagrindai. Priešingu atveju esant nacionalinėje teisėje nenumatytiems nediskriminavimo pagrindams ir veikiant jiems kartu nebūtų įmanoma tokios situacijos pripažinti diskriminacija iš viso. Tokiu atveju kyla rimtas klausimas ar tokia suformuota ESTT praktika atitinka Europos žmogaus teisių ir

¹⁴¹ „ESTT 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C303/06 S.Coleman“.

¹⁴² „ESTT 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas byloje C-443/15 Parris prieš Trinity College ir kitus“, žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=631124>.

¹⁴³ „ESTT 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas byloje C-443/15 Parris prieš Trinity College ir kitus“.

pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos bei kitų tarptautinės teisės šaltinių nuostatas?

Pažymėtina, kad nors ESTT ir suformavo praktiką, kad negalima išplėsti direktyvose numatytų nediskriminavimo pagrindų, sukuriant naują pagrindą - daugialypę diskriminaciją, ES teisė numato galimybę grįsti diskriminacijos buvimą keliais nediskriminavimo pagrindais. Tačiau jie bus nagrinėjami kiekvienas atskirai, išskyrus, kai vienas iš nediskriminavimo pagrindų yra lytis, bei neįvertinant dėl jų sinergijos atsirandančių nelygių galimybių ar net žalos. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, toliau darbe pateikiama tik keletas ESTT bylų pavyzdžių, kuriose diskriminacija grindžiama keliais pagrindais.

ESTT byloje *Johann Odar v. Baxter Deutschland GmbH* pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą dėl galimo diskriminavimo dėl amžiaus ir dėl negalios. Šioje byloje nurodoma, kad 2010 m. birželio 30 d. J. Odar pareiškė ieškinį *Arbeitsgericht München*. Jis prašė priteisti iš *Baxter* sumokėti jam 271 988,22 EUR dydžio papildomą išeitinę išmoką neatskaičius mokesčių. Ši suma yra skirtumas tarp jam sumokėtos išeitinės išmokos ir sumos, kurią jis būtų gavęs, jei darbo santykių nutrūkimo momentu, turėdamas tokį patį darbo įmonėje stažą, būtų buvęs 54 metų amžiaus. J. Odar mano, kad skaičiuojant PSP numatytą išeitinę išmoką jo padėtis pablogėja dėl jo amžiaus ir negalios.¹⁴⁴ ESTT priimdamas prejudicinį sprendimą į klausimus dėl galimos diskriminacijos atsakė atsietai, t.y. atskirai pasisakė dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu ir diskriminacijos negalios pagrindu. Tokia ESTT pozicija, iš esmės atitinka ES teisėje įtvirtintus nediskriminavimo pagrindus.

Panašiai prejudiciniai sprendimai priimti ir kitoje ESTT byloje *Z. v A Government department and The Board of management of a community school*. Prašymas pateiktas nagrinėjant Z., numatytosios motinos, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, ginčą su *Government department* (Airijos ministerija) ir *Board of management of a community school* (savivaldybės mokyklos valdyba; toliau – *Board of management*) dėl atsisakymo suteikti jai mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, gimus šiam vaikui. Šioje byloje buvo nagrinėjama galima diskriminacija lyties ir negalios pagrindais. ESTT dėl lyties pasisakė, kad „Direktyva 2006/54, būtent jos 4 ir 14 straipsniai, turi būti aiškinami taip, kad diskriminacijos dėl lyties nėra tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri yra numatytoji motina, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine

¹⁴⁴ „ESTT 2012 m. gruodžio 6 d. sprendimas byloje C-152/11 *Johann Odar v. Baxter Deutschland GmbH*“, žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=131494&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=649950>.

motina pagrindu“. Tuo tarpu dėl negalios konstatavo, kad „*Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad nėra diskriminacijos dėl negalios tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertės motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri negali išnešioti vaiko ir kuri sudarė sutartį su surogatine motina*“.¹⁴⁵ Šioje byloje ESTT savo sprendime atsakydamas į prejudicinius klausimus ne tik pasisakė atskirai dėl kiekvieno nediskriminavimo pagrindo, bet netgi rėmėsi skirtingomis direktyvomis. Taigi, ši byla yra dar vienas pavyzdys dėl daugialypės diskriminacijos reglamentavimo nepakankamumo ES antrinėje teisėje. Tikėtina, kad šiuo metu dėl Direktyvos (ES) 2023/970 įsigaliojimo ESTT bylą nagrinėtų kitaip, t.y. šį diskriminavimo atvejį nagrinėtų kaip daugialypę diskriminaciją su iš to kylančiomis pasekmėmis.

ESTT byloje *Galina Meister prieš Speech Design Carrier Systems GmbH* buvo prašoma pateikti prejudicinį sprendimą nagrinėjant G. Meister ir *Speech Design Carrier Systems GmbH* (toliau – *Speech Design*) ginčą dėl diskriminacijos dėl lyties, amžiaus ir etninės kilmės, kurią G. Meister teigia patyrusi per įdarbinimo procedūrą. Pagal prašymą matoma, kad G. Meister galimai patyrė diskriminaciją daugiau negu vienu pagrindu. Todėl pagal mokslininkų suformuotą daugialypės diskriminacijos sampratą, tai atitiktų tokio nediskriminavimo pagrindo galimą buvimą. Gaila, kad šioje byloje nebuvo pateiktas prejudicinis sprendimas dėl prašyme suformuoto klausimo dėl galimos diskriminacijos.

Taigi, čia pateikti ESTT priimti sprendimai bylose dėl diskriminacijos aiškiai ir nedviprasmiškai pasisakė, kad sprendimų priėmimo metu daugialypė diskriminacija nebuvo numatyta antrinėje ES teisėje. Todėl teismas neturėjo įgalinimų praplėsti direktyvose numatytų nediskriminavimo pagrindų, įtraukiant/suformuluojant naują nediskriminavimo pagrindą, t.y. draudimą diskriminuoti dėl daugialypės diskriminacijos. Be to, kituose sprendimuose ESTT nuosekliai laikosi suformuotos praktikos ir atsakydamas į prejudicinius klausimus nagrinėja kiekvieną nediskriminavimo pagrindą atskirai. Tačiau reikia pripažinti, kad tokių sprendimų priėmimas eliminuoja moksliniuose darbuose įvardijamus dėl daugialypės diskriminacijos atsirandančius lygių galimybių užtikrinimo aspektus, tokius kaip atsirandančią diskriminaciją dėl nediskriminavimo pagrindų sinergijos, kelių nediskriminavimo pagrindų veikimo kartu išdavoje sukuriama didesnė žala ir pan.

¹⁴⁵ „ESTT 2014 m. kovo 18 d. sprendimas byloje C-363/12 Z. v A Government department and The Board of management of a community school“, žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=649950>.

Atsižvelgiant į ESTT formuojamą praktiką, darytina išvada, kad norint tinkamai ir pilnavertiškai išspręsti daugialypės diskriminacijos sukeltas problemas, būtina pakoreguoti arba priimti naujus antrinius ES teisės šaltinius ir tik juos priėmus galės būti koreguojama ESTT suformuota praktika dėl diskriminavimo daugiau kaip vienu nediskriminavimo pagrindu vienu metu. Žinoma, 2023 m. priimta Direktyva (ES) 2023/970 turėtų įgalinti iš dalies koreguoti nusistovėjusią teismų praktiką. Tačiau atsižvelgiant į iki šiol formuotą praktiką, kad ESTT gali nagrinėti bylas tik tais nediskriminavimo pagrindais, kurie yra numatyti direktyvose, tikėtina, kad atsiras nauja praktika tik dėl daugialypės diskriminacijos draudimo, kai vienas iš nediskriminavimo pagrindų yra lytis.

Nagrinėjant nacionalinės teisės santykį dėl daugialypės diskriminacijos su ES teise, svarbu akcentuoti tai, kad direktyvos nėra tiesioginio taikymo dokumentas. Vadovaujantis SESV 288 straipsniu, direktyvos yra privalomos rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu, bet nacionalinės valdžios institucijos pasirenka jos įgyvendinimo formą ir būdus. Kad jos pradėtų veikti visose ES narėse, turi būti perkeltos į nacionalinę teisę per direktyvoje nurodytą laiką. Vadovaujantis Direktyvos (ES) 2023/970 34 straipsniu, ši direktyva į nacionalinę teisę turi būti perkelta iki 2026 m. birželio 7 d. Taigi, akivaizdu, kad Lietuvos teisėje kol kas nėra perkelta ši direktyva. Kodėl tai svarbu nagrinėjamos temos aspektu? Pažymėtina, kad iki šiol nei vienas diskriminacijos draudimą reglamentuojantis Lietuvos Respublikos teisės aktas neapibrėžė daugialypės diskriminacijos termino, nenumatė jo kaip atskiro nediskriminavimo pagrindo. Todėl tiesiogiai vertinant teisės aktus, Lietuvos nacionalinėje teisėje nenumatyta galimybė ginti savo teises šiuo pagrindu. Tačiau kaip jau minėta anksčiau, vadovaujantis Lietuvos Konstitucinio Teismo doktrina, Lietuvoje nėra ir negali būti baigtinio nediskriminavimo pagrindų sąrašo. Net ir tuo atveju, kai nediskriminavimo pagrindas nėra nurodytas teisės aktuose, asmuo gali savo teises į lygias galimybes ginti remdamasis bendraisiais nediskriminavimo pagrindais. Šis požiūris, kuris yra besiskiriantis nuo ESTT formuojamos praktikos, suteikia galimybę gerokai plačiau žiūrėti į nediskriminavimo pagrindų taikymą ir daugialypės diskriminacijos atžvilgiu.

Analizuojant Lietuvos teismų, Darbo ginčų komisijų, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priimtus sprendimus pastebėta, kad šių institucijų sprendimuose, priimtuose dėl diskriminacijos fakto konstatavimo konkrečiose situacijose, pasitaiko atvejų dėl diskriminacijos daugiau kaip vienu nediskriminavimo pagrindu. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad galimą diskriminaciją patyrę asmenys savo skunduose nurodo ne vieną, bet kelis Darbo kodekse ar Lygių galimybių įstatyme įtvirtintus nediskriminavimo pagrindus. Todėl įtvirtintus Lietuvos nacionalinėje

teisėje daugialypę diskriminaciją kaip atskirą nediskriminavimo pagrindą taps gerokai paprasčiau ginti asmenų teises į lygias galimybes šiuo pagrindu.

Diskriminacijos daugialypiškumą konkrečiose bylose atskleidžia ir Lietuvos teismų bei kitų diskriminacijos apraiškas nagrinėjančių institucijų priimti sprendimai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne vienoje byloje yra nagrinėjęs darbo ginčus dėl diskriminacijos darbo santykiuose ar ikisutartiniuose santykiuose, kai skundai/ieškiniai ar kiti procesiniai dokumentai buvo pateikti dėl daugiau kaip vieno nediskriminavimo pagrindo. Analizuojant bylas pastebėta, kad teismai ginčus nagrinėja taikydami nediskriminavimo pagrindų atskiro nagrinėjimo principus. Štai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. vasario 23 d. nutartyje nurodoma, kad kasatorius (asmuo E.M.) savo skundą grindžia patirta diskriminacija dėl amžiaus, socialinės padėties ir įsitikinimų. Pažymėtina, kad šioje teismo nutartyje apžvelgiama kitų šių bylų nagrinėjusių žemesnės instancijos teismų priimti sprendimai ir jų argumentacija. Pastebėtina, kad nagrinėjant bylą nediskriminavimo pagrindai dėl amžiaus, socialinės padėties ir įsitikinimų analizuoti atskirai. Nutartyje pateikiama, kad „*Apeliacinės instancijos teismas <...> prielaidą apie diskriminaciją dėl socialinės padėties ar amžiaus. Teismas nurodė, kad kasatorius neatskleidė savo politinių-ekonominių įsitikinimų, todėl jis neturėjo pagrindo spręsti apie diskriminavimą šiuo aspektu. <...> dėl jo amžiaus, socialinės padėties jam buvo sudarytos nepalankios darbo sąlygos, <...>.*“¹⁴⁶ Taigi, toks Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nediskriminavimo pagrindų nagrinėjimas ir sprendimo dėl galimos diskriminacijos buvimo pagrindimas atitinka nusistovėjusią Lietuvos teismų praktiką bei yra identiška į ESTT formuojamai praktikai. Tačiau toks nagrinėjimas neatitinka poreikio vertinti diskriminacijos daromos žalos dėl nediskriminavimo pagrindų sinergijos konkrečioje situacijoje.

Pažymėtina, kad esant diskriminavimui keliais nediskriminavimo pagrindais teismai kartais pripažįsta diskriminaciją vienu pagrindu, o kitu ar kitais nenustato buvusių nelygių galimybių. Vienas iš ryškiausių pavyzdžių pateikiamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartyje byloje L.Š. prieš Rumunijos ambasadą Lietuvos Respublikoje. Byloje L.Š. pateikė ieškinį dėl diskriminacijos lyties ir negalios pagrindais padarytos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo priteisimo. Išnagrinėjus bylą teismas nustatė, kad L.Š. buvo diskriminuojama dėl jos nėštumo, t.y. lyties pagrindu. Tuo tarpu, dėl diskriminavimo negalios pagrindu pirmos instancijos teismas pasisakė,

¹⁴⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-48-969/2015“, žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d., <https://www.infollex.lt/tp/1006486>.

kad nebuvo pateikta jokių įrodymų tokiai diskriminacijai pagrįsti.¹⁴⁷ Svarbu ir tai, kad pati diskriminaciją patyrusi moteris, teikdama kompetentingoms institucijoms skundus dėl diskriminacijos, rėmėsi tik nediskriminavimo dėl lyties pagrindu. Kasaciniame skunde kasatorė, grįsdama savo kasacinį skundą, jau aiškiai nurodė, kad byloje buvo keliamas daugialypės diskriminacijos dėl kelių ieškovės savybių, sudarančių diskriminacijos pagrindų sutaptį (negalios ir lyties). Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kaip ir kiti šią bylą nagrinėję teismai, nepasisakė dėl daugialypės diskriminavimo buvimo, o bylą išnagrinėjo pagal atskirus nediskriminavimo pagrindus. Tokios situacijos tikėtina būtų galima išvengti, jeigu nacionalinėje teisėje būtų apibrėžta daugialypė diskriminacija ir ši situacija būtų nagrinėjama būtent šiuo požiūriu. Be to, būtų galima įvertinti šių dviejų diskriminacijos pagrindų sinergijos sukuriamas pasekmes. Pažymėtina ir tai, kad esant galimybei ginti savo teises į lygias galimybes daugialypės diskriminacijos pagrindu, asmeniui, patyrusiam diskriminaciją, būtų gerokai paprasčiau pasirinkti tinkamus nediskriminavimo pagrindus.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2021 m. rugpjūčio 30 d. sprendime Nr. (21)SI-4)SP-43 nurodoma, kad buvo nagrinėtas skundas dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais UAB „Šilėja“ darbo skelbime. Kaip matoma, skundas pateiktas dėl dviejų nediskriminavimo pagrindų, kurie abu yra numatyti Lygių galimybių įstatyme bei Darbo kodekse. Toks dviejų pagrindų buvimas vienoje situacijoje atitinka daugialypės diskriminacijos požymius. Tačiau Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba šį skundą išnagrinėjo tik dėl šių pagrindų atskirai. Dėl dviejų nediskriminavimo pagrindų sąveikos susiformavusios neigiamos pasekmės nenagrinėtos. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba sprendime nurodo, kad „*Bendrija Skelbimu nepagrįstai išskyrė vieną lytį (moteris), taip pat nepagrįstai išskyrė vieną asmenų amžiaus grupę (nuo 11 metų), taigi kiti siekiantys įsidarbinti asmenys atitinkamai patenka į mažiau palankias sąlygas, vadinasi, Skelbimu asmenys yra tiesiogiai diskriminuojami lyties ir amžiaus pagrindais.*“¹⁴⁸ Sprendimo pagrindžiamojoje dalyje šie nediskriminavimo pagrindai analizuojami ir grindžiami atskirai.

Panašiai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo sprendimą grindžia ir kitame tyrime. Šio tyrimo metu spręsta dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais UAB „Surask“ darbo skelbime. Darbo skelbime buvo nurodoma, kad ieškomos padavėjos darbui restorane. Be to, skelbime nurodyta, kad darbas siūlomas 18-45 metų moterims. Taigi, akivaizdu, kad šiuo atveju yra du

¹⁴⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014“, žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d., <https://www.infollex.lt/tp/820804>.

¹⁴⁸ „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2021 m. rugpjūčio 30 d. sprendimas Nr. LGKT-(21)SI-4)SP-43“, žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d., <https://www.infollex.lt/tp/2023032>.

nediskriminavimo pagrindai, numatyti tiek Darbo kodekse, tiek Lygių galimybių įstatyme. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, konstatuodama diskriminacijos buvimo faktą šiuos pagrindus analizavo atskirai, pateikdama tiek teisės aktų, tiek teismų praktikos analizę kiekvienu pagrindu atskirai. Netgi, konstatuojamoje dalyje nurodoma, kad „*Bendrija Skelbimu nepagrįstai išskyrė vieną lytį (moteris), taip pat nepagrįstai išskyrė vieną amžiaus grupę (nuo 18 iki 45 metų).*“¹⁴⁹ Toks nagrinėjimas ir diskriminacijos fakto konstatavimas pagal atskirus nediskriminavimo pagrindus neleidžia įvertinti šių pagrindų sinergijos sukuriamo poveikio diskriminaciją patiriančiam asmeniui.

Kitame sprendime Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nagrinėjo skundą dėl galimos diskriminacijos lyties, socialinės padėties ir amžiaus pagrindais, siekiant užimti Vilniaus miesto savivaldybės Civilinės metrikacijos skyriaus vyresniojo specialisto pareigas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, grįsdama savo sprendimą detalios teisės aktų ir teismų praktikos analizės pagrindu konstatavo, kad „*lytis, socialinė padėtis ir amžius yra Lygių galimybių įstatyme įtvirtinti draudžiamo diskriminavimo priimant asmenis į darbą pagrindai.*“¹⁵⁰ Tačiau šiame sprendime daugialypės diskriminacijos požiūriu yra konstatuotas itin svarbus faktas, kad „*Šiuo konkrečiu skundo tyrimo atveju Pareiškėjo amžius ir jo socialinė padėtis (pensininko statusas) yra glaudžiai tarpusavyje susiję požymiai kaip vienas kitą papildantys.*“¹⁵¹ Taigi, šiuo teiginiu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba netiesiogiai pripažįsta daugialypės diskriminacijos faktą šiuo konkrečiu atveju, t.y. pasisakė, kad du skirtingi nediskriminavimo pagrindai (dėl amžiaus ir dėl socialinės padėties) veikia kartu. Šis dviejų nediskriminavimo pagrindų veikimas kartu sukuria specifines pasekmes, kurių nebūtų, jei šie nediskriminavimo pagrindai veiktų atskirai.

Išanalizavus daugialypės diskriminacijos teisinį reglamentavimą bei teismų ar kitų kontroliuojančių institucijų suformuotą praktiką, galima teigti, kad ES mastu daugialypės diskriminacijos sąvoka galutinai suformuota 2023 m., patvirtinus Direktyvą (ES) 2023/970. Tačiau Direktyvoje apibrėžta daugialypė diskriminacija tik, kai vienas iš nediskriminavimo pagrindų yra lytis. Atsižvelgiant į ESTT formuojamą praktiką, toks reglamentavimas ES lygiu yra nepakankamas, siekiant reglamentuoti daugialypės diskriminacijos draudimus visais Direktyvose numatytais pagrindais. Tuo tarpu, Lietuvos nacionalinė teisė iš viso nenumato daugialypės diskriminacijos draudimo. Teismų ir kompetentingų institucijų sprendimuose pasitaiko atvejų, kai skundai grindžiami

¹⁴⁹ „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2019 m. lapkričio 11 d. sprendimas Nr. LGKT-(19)SI-12)SP-111“, žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d., <https://www.infolex.lt/tp/1778096>.

¹⁵⁰ „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. LGKT-(23)SN-104)SP-62“, žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d., <https://www.infolex.lt/tp/2192982>.

¹⁵¹ „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. LGKT-(23)SN-104)SP-62“.

nurodant, kad yra daugialypės diskriminacijos apraiškos. Tačiau sprendimų pagrindžiamosiose dalyse diskriminacijos atvejai nagrinėjami tik taikant atskirus nediskriminavimo pagrindus, nevertinant jų sinergijoje atsirandančių pasekmių ir sukuriamos žalos. Todėl perkeltant Direktyvos (ES) 2023/970 keliamus tikslus į nacionalinę teisę, svarbu apibrėžti daugialypę diskriminaciją plačiau, numatant bet kurių nediskriminavimo pagrindų veikimą kartu.

IŠVADOS

Atlikus tyrimą galima daryti išvadą, kad išsikelta darbo hipotezė, kad ES teisėje ir ESTT praktikoje bei Lietuvos nacionalinėje teisėje yra nustatytas tinkamas teisinis reglamentavimas ir suformuota teismų praktika dėl diskriminacijos draudimo nutukimo ir priklausymo profesinėms sąjungoms bei daugialypės diskriminacijos draudimas iš dalies pasitvirtino. Tačiau detalesnės išvados pagal išsikeltus magistro baigiamojo darbo tikslus pateikiamos žemiau.

Dėl bendrųjų diskriminacijos draudimo teiginių

1. Tiek Europos Sąjungos teisėje, tiek ir Lietuvos nacionalinėje teisėje yra pakankamai plačiai išplėtotas diskriminavimo draudimo reglamentavimas. Europos Sąjunga jau nuo jos įsteigimo pradžios didelį dėmesį skiria žmonių teisėms į lygias galimybes užtikrinti. Šios teisės yra laikomos vienomis iš pamatinių ES teisių, suteikiančių pagrindą demokratinių valstybių vystymuisi. Lietuva, atkūrusi savo nepriklausomybę, taipogi vienu iš pamatinių dalykų laiko žmonių teisių ir laisvių užtikrinimą, tarp kurių ir draudimo diskriminuoti užtikrinimas.

2. Nors ES ir skiria didelį dėmesį diskriminacijos draudimui, tačiau savo teisėje, ypač antrinėje, yra įtvirtinusi baigtinį nediskriminavimo pagrindų sąrašą. Be to, ES veikia suteiktos kompetencijos pagrindais, kaip tai numatyta ESS 5 straipsnio 2 dalyje. Todėl ESTT nagrinėdamas bylas bei teikdamas prejudicinius sprendimus, remiasi tik tais nediskriminavimo pagrindais, kurie yra įtvirtinti direktyvose.

3. Lietuvos nacionalinėje teisėje yra išplėtotos teisės normos dėl diskriminacijos draudimo. Nediskriminavimo pagrindai yra įvardinti Konstitucijoje, Lygių galimybių įstatyme, Darbo kodekse bei kituose teisės aktuose. Be to, kaip nurodoma Konstitucinio Teismo doktrinoje, siekiant visų asmenų teisės į lygias galimybes Konstitucijoje *inter alia* ir įstatymuose negali būti numatytas baigtinis nediskriminavimo pagrindų sąrašas.

Dėl diskriminacijos draudimo nutukimo pagrindu

4. Išanalizavus ES teisės šaltinius galima teigti, kad ES nėra tiesiogiai draudžiama diskriminacija dėl nutukimo, nes toks nediskriminavimo pagrindas nenumatytas nei vienoje iš direktyvų. Todėl asmuo, patiriantis diskriminaciją šiuo nediskriminavimo pagrindu, gali remtis tik bendraisiais nediskriminavimo pagrindais arba siekti, kad nutukimas būtų pripažintas negalia.

5. Lietuvos nacionalinėje teisėje nėra tiesiogiai įtvirtinto nutukimo kaip nediskriminavimo pagrindo. Tačiau Lietuvoje nutukę asmenys gali ginti savo teises į lygias galimybes

vadovaudamiesi bendraisiais nediskriminavimo pagrindais. Pažymėtina, kad Lietuvos teismai nėra priėmę sprendimų dėl diskriminavimo šiuo pagrindu.

6. Pagal ESTT formuojamą praktiką, nutukimas ne visais atvejais gali būti pripažįstamas negalia. Todėl nutukusių asmenų teisių į lygias galimybes gynimas negalios nediskriminavimo pagrindu nėra tinkamas ir visą apimantis. Remiantis kitų šalių patirtimi, ES ir nacionalinėje teisėje tikslinga numatyti draudimą diskriminuoti dėl išvaizdos. Toks nediskriminavimo pagrindas apimtų ir diskriminaciją dėl nutukimo.

Dėl diskriminavimo priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindu

7. Pažymėtina, kad ES savo teisėje skatina darbuotojus jungtis į profesines sąjungas bei ginti savo teises kolektyvinių derybų būdu. Tačiau antrinėje ES teisėje nėra numatytas nediskriminavimo pagrindas – priklausymas profesinei sąjungai. Vadovaujantis SESV 157 straipsnio nuostatomis, tokios diskriminacijos draudimo reglamentavimas yra paliktas valstybėms narėms, o ES priiima tik koordinavimo vaidmenį. Atsižvelgiant į tai, kad direktyvose nėra tokio nediskriminavimo pagrindo, tai ir ESTT nėra suformavęs praktikos dėl diskriminavimo šiuo pagrindu.

8. Lietuvos nacionalinės teisės šaltiniai, tokie, kaip Darbo kodeksas ir Profesinių sąjungų įstatymas, numato pakankamai detalią ir griežtą draudimą diskriminuoti dėl priklausymo profesinėms sąjungoms. Be to, įtvirtintos specialiosios normos dėl apsunkinto profesinių sąjungų valdymo organų narių atleidimo procedūrų ar darbo sąlygų keitimo.

9. Nors darbo teisėje yra numatyta visa eilė saugiklių dėl diskriminavimo draudimo šiuo pagrindu, vis dar nedidelė darbuotojų dalis priklauso profesinėms sąjungoms. Tai lemia ir vis dar aukštas darbo santykių reglamentavimo įstatymų leidėjo priimtais teisės aktais lygis. Toks reglamentavimas neskatina siekti darbo santykių sureguliuojimo kolektyvinių derybų būdu.

Dėl daugialypės diskriminacijos

10. Daugialypės diskriminacijos samprata ES teisėje galutinai susiformavo tik 2023 m., įsigaliojus Direktyvai (ES) 2023/970. Iki to laiko tiek ES antrinėje teisėje (direktyvose 2000/78/EB ir 2000/43/EB) buvo užsimenama, kad moterys gali tapti daugeriopos diskriminacijos aukomis. Tačiau pati daugialypės (daugeriopos) diskriminacijos sąvoka nebuvo suformuota.

11. Lietuvos nacionalinėje teisėje daugialypės (daugeriopos) diskriminacijos sąvoka iki šiol nėra apibrėžta. Diskriminavimo buvimo faktai grindžiami atskirais teisės aktuose numatytais nediskriminavimo pagrindais.

12. ESTT ir Lietuvos teismuose nagrinėjamos bylos dėl diskriminacijos keliais nediskriminavimo pagrindais. Be kita ko, Lietuvos teismų sprendimuose (nutartyse) užsimenama apie

daugialypės diskriminacijos apraiškas. Tačiau teismai grįsdami savo sprendimus šiose bylose remiasi atskirais nediskriminavimo pagrindais, nepateikdami skirtingų nediskriminavimo pagrindų sinergijos vertinimo.

PASIŪLYMAI

1. Siekiant įteisinti diskriminacijos dėl išvaizdos draudimą, kuris apimtų ir draudimą diskriminuoti dėl nutukimo, darbo santykiuose būtina pakeisti Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalį, 26 straipsnio 1 ir 2 dalis, juose numatant diskriminacijos draudimą dėl išvaizdos bei daaugialypės diskriminacijos draudimą.

2. Siekiant tinkamai reglamentuoti darbe nagrinėtų naujų nediskriminavimo pagrindų taikymą būtina pakeisti Lygių galimybių įstatymo nuostatas, jose numatant diskriminacijos dėl išvaizdos draudimą bei daugialypės diskriminacijos sąvoką bei tokios diskriminacijos draudimą.

3. Siekiant mažinti darbo santykių reglamentavimo įstatymo leidėjo patvirtintomis teisės aktų normomis intensyvumo mažinimo, rekomenduotina iš esmės keičiant Darbo kodeksą numatyti tik minimalius darbo santykių reglamentavimo elementus. Darbo santykius reglamentuojančios teisės normos maksimaliai turi kilti iš socialinio dialogo būdu pasiektų susitarimų tarp dardavio ir darbuotojų organizacijų.

4. Siekiant aiškesnio ir paprastesnio žmogaus lygių galimybių užtikrinimo ir gynimo, rekomenduotina Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pakoreguoti savo internetinę svetainę ir priimtų sprendimų klasifikatoriuje numatyti atskirą skirsnį kitiems, įstatyme neišvardintiems nediskriminavimo pagrindams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TEISĖS AKTAI

1. „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“. Žiūrėta 2024 m. vasario 11 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>.
2. „Tarpautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 8 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.174848>.
3. „Beijing Declaration“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>.
4. „TDO konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Žiūrėta 2024 m. kovo 12 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25648?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=c08909f5-eb6e-495c-b61b-8db1bbe0350c>.
5. „TDO konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Žiūrėta 2024 m. kovo 12 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25800?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=21d007b5-c2c3-4da0-b8fd-848de1992600>.
6. „TDO Konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. Žiūrėta 2024 m. kovo 12 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25803?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=c08909f5-eb6e-495c-b61b-8db1bbe0350c>.
7. „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“. Žiūrėta 2024 m. vasario 11 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>.
8. European Union Agency for Fundamental Rights. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“, 2012 m. liepos 20 d. <http://fra.europa.eu/lt/eu-charter>.
9. Europos socialinė chartija (pataisyta)“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 8 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260>.
10. Europos Sąjungos sutartis (1992). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A11992M%2FTXT>.
11. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija, 326 OJ C § (2012). http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj/lit.

12. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 05, 004 DD § (2000). <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/lit>.
13. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, 180 OJ L § (2000). <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>
14. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance), 132 OJ L § (2023). <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>.
15. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“. Žiūrėta 2024 m. vasario 12 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>.
16. „I-2018 Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PTocCHJGQn>.
17. „I-2044 Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas“. Žiūrėta 2024 m. kovo 29 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.199156E4E004/asr>.
18. „IX-1672 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 18 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>.
19. „IX-1826 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“. Žiūrėta 2024 m. vasario 12 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>.
20. „Lietuvos-svietimo-ir-mokslo-sakos-kolektyvines-sutarties-pakeitimas-2023-m..pdf“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 18 d. <https://www.svietimoprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2023/10/Lietuvos-svietimo-ir-mokslo-sakos-kolektyvines-sutarties-pakeitimas-2023-m..pdf>.
21. „VIII-947 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“. Žiūrėta 2024 m. kovo 24 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/EwRCyGSEWr>.
22. XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“. Žiūrėta 2024 m. kovo 16 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr?positionInSearchResults=9&searchModelUUID=7510d92a-a88e-4591-a254-2f2403a5c0ba>.
23. „Article L1132-1 - Code du travail - Légifrance“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 11 d. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716.

TEISMŲ PRAKTIKA

24. EŽTT 2009 m. liepos 30 d. sprendimas byloje Danilenkov and kiti v. Russia, No. 67336/01 (ECtHR 2009 m. liepos 30 d.).

25. „ESTT 2014 m. gruodžio 18 d. sprendims byloje Nr. C-354/13 Fag og Arbejde prieš Kommunernes Landsforening. ECLI:EU:C:2014:2463“. Žiūrėta 2024 m. kovo 29 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160935&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6466801>.

26. „ESTT 2006 liepos 11 d. sprendimas byloje C-13/05 Chacón Navas“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 1 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=56459&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=Chac%25C3%25B3n%2BNavas&doclang=LT&cid=7737567#ctx1>.

27. „ESTT 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje C303/06 S.Coleman“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9109522>.

28. „ESTT 2012 m. gruodžio 6 d. sprendimas byloje C-152/11 Johann Odar v. Baxter Deutschland GmbH“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=131494&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=649950>.

29. „ESTT 2014 m. kovo 18 d. sprendimas byloje C-363/12 Z. v A Government department and The Board of management of a community school“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=649950>.

30. „ESTT 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas byloje C-443/15 Parris prieš Trinity College ir kitus“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=lt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=631124>.

31. *Oficialioji Konstitucinė doktrina: svarbiausios nuostatos 1993-2020*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2020.

32. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. Nr. KT20-11/2017 išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo nario Kęstučio Pūko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksmų atitiktis Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Žiūrėta 2024 m. kovo 26 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7f039a42e50111e7b4d1bdd5f1a9ff0e?jfwid=16a7xc5dmw>.
33. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas byloje Nr. 40/01“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 6 d. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta288/content>.
34. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. kovo 22 d. nutarimas byloje Nr. 16/08“. Žiūrėta 2024 m. kovo 12 d. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/p200/ta170/content>.
35. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutartis Nr. KT3-N1/2019“. Žiūrėta 2024 m. kovo 11 d. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>.
36. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. vasario 12 d. nutartis Nr. KT29-N1/2021“. Žiūrėta 2024 m. kovo 11 d. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2369/content>.
37. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2023 m. spalio 4 d. nutarimas Nr. KT83-N9/2023“. Žiūrėta 2024 m. kovo 11 d. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2905/content>.
38. „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-348-403/2020“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 8 d. <https://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=974cda94-0784-426b-8465-bb7005bc982a>.
39. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d. <https://www.infolex.lt/tp/820804>.
40. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-48-969/2015“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d. <https://www.infolex.lt/tp/1006486>.
41. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021. Teismų praktika. 2021, 56, p. 163-188“. Žiūrėta 2024 m. vasario 11 d. <https://www.infolex.lt/tp/2009235>.
42. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-227-684/2021“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d. <https://www.infolex.lt/tp/2019540>.

43. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. balandžio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-133-684/2023“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d. <https://www.infolex.lt/tp/2160136>.
44. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d. <https://www.infolex.lt/tp/2234047>.
45. „Vilniaus apygardos teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-141-852/2019“. Žiūrėta 2024 m. kovo 24 d. <https://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=3a9627cb-7277-4e7a-8500-07b2334f0572>.
46. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1434-910/2018“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d. <https://www.infolex.lt/tp/1635105>.
47. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-751-967/2020“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d. <https://www.infolex.lt/tp/1816040>.
48. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. birželio 6 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-1101-1012/2023“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 9 d. <https://www.infolex.lt/tp/2168848>.
49. „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2019 m. lapkričio 11 d. sprendimas Nr. LGKT-(19)SI-12)SP-111“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d. <https://www.infolex.lt/tp/1778096>.
50. „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2021 m. rugpjūčio 30 d. sprendimas Nr. LGKT-(21)SI-4)SP-43“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d. <https://www.infolex.lt/tp/2023032>.
51. „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. LGKT-(23)SN-104)SP-62“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 12 d. <https://www.infolex.lt/tp/2192982>.

SPECIALIZUOTA LITERATŪRA

52. Agerström, Jens, ir Dan-Olof Rooth. „The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination“. *Journal of Applied Psychology* 96, nr. 4 (2011 m. liepos): 790–805. <https://doi.org/10.1037/a0021594>.

53. Ambrazevičiūtė, Kristina. „Vienodo Darbo Užmokesčio Principas Užtikrinant Lygias Moterų Galimybes Darbo Santykiuose: THE PRINCIPLE OF EQUAL PAY IN ENSURING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN LABOUR RELATIONS.“ *Jurisprudence / Jurisprudencija* 29, nr. 2 (2022 m. gruodžio): 232–48. <https://doi.org/10.13165/JUR-22-29-2-03>.
54. Andersen, Martin M., Somogy Varga, ir Anna P. Folker. „On the definition of stigma: Journal of Evaluation in Clinical Practice“. *Journal of Evaluation in Clinical Practice* 28, nr. 5 (2022 m. spalio): 847–53. <https://doi.org/10.1111/jep.13684>.
55. Beinoravičius, Darijus. „Profesinės sąjungos / Darijus Beinoravičius, Eglė Bilevičiūtė, Milda Vainiūtė.“ *Profesinės sąjungos*, 405–15. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022. <https://repository.mruni.eu/handle/007/18770>.
56. Blažienė, Inga. „Kolektyvinės derybos: teoriniai ir praktiniai aspektai / Inga Blažienė.“ *Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės*, 2017 m., 117–31.
57. Campbell, Colin, ir Dale Smith. „Distinguishing Between Direct and Indirect Discrimination“. *The Modern Law Review* 86, nr. 2 (2023 m.): 307–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12760>.
58. Campos-Vazquez, Raymundo M, ir Eva Gonzalez. „Obesity and hiring discrimination. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1570677X19301315?via%3Dihub>“.
Economics and human biology 37 (2020 m. gegužės): 100850. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100850>.
59. „daugialypė diskriminacija europos sąjungos antidiskriminacinės teisės kontekste“. https://www.mruni.eu/wp-content/uploads/2022/11/Raimonda-Bubliene_MRUweb.pdf, 2022 m., 278.
60. Ferri, Delia, ir Silvia Favalli. „Defining Disability in the European Union Nondiscrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints“. *European Public Law* 22, nr. Issue 3 (2016 m. rugsėjo 1 d.): 541–67. <https://doi.org/10.54648/EURO2016033>.
61. Gender Matters. „Intersectionality and Multiple Discrimination - Gender Matters - Www.Coe.Int“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 10 d. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>.
62. <https://www.apa.org>. „Discrimination: What It Is and How to Cope“. Žiūrėta 2024 m. kovo 9 d. <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress>.
63. ILOSTAT. „Statistics on Social Dialogue“. Žiūrėta 2024 m. vasario 19 d. <https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations/>.

64. Janušauskienė, Diana. „Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje / Diana Janušauskienė.“ *Filosofija. Sociologija*, 2019 m., 100–107.
65. K. Clasen, Christian. „2021/6 Conclusion of the ECJ case on whether obesity may constitute a disability (DK)“. *European Employment Law Cases* 6, nr. 1 (2021 m. sausio): 41–44. <https://doi.org/10.5553/EELC/187791072021006001007>.
66. Krasauskas, Rytis, sud. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2013.
67. Krasauskas, Rytis, ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. „Social Partnership as a Method of Legal Regulation of Employment Relations: The Case of Lithuania“. *Baltic Journal of Law & Politics* 15, nr. 2 (2022 m. gruodžio 1 d.): 1–28. <https://doi.org/10.2478/bjlp-2022-0008>.
68. Leonaitė, Erika. „Proporcingumo principas Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijoje / Erika Leonaitė.“ Vilniaus universitetas. Prieiga per eLABa – nacionalinė Lietuvos akademinė elektroninė biblioteka, 2013.
69. Mikulionienė, Sarmitė. „Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys / Sarmitė Mikulionienė.“ *Socialinis darbas*, 2008 m., 18.
70. Mylrea, Ryan. „A Growing Body of Law: Obesity, Disability, and the Airline Industry Comment“. *Tulane Journal of International and Comparative Law* 18, nr. 1 (2009 m. 2010): 207–30.
71. Munin, Nellie. „Can a Gender-Sensitive Approach to WTO Regulation Enhance Womens Contribution to the Global Economy?“ *Global Trade and Customs Journal* 10, nr. Issue 3 (2015 m. kovo 1 d.): 105–17. <https://doi.org/10.54648/GTCJ2015010>.
72. Satyen, Lata, ir Anggie Fajardo Becerra. „Discrimination, Stress, and Well-Being in the Workplace: A Comparison of Australian Migrant and Nonmigrant Workers“. *Journal of Employment Counseling* 59, nr. 3 (2022 m.): 156–66. <https://doi.org/10.1002/joec.12184>.
73. Schiek, Dagmar. „Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law“. *Common Market Law Review* 53, nr. Issue 1 (2016 m. vasario 1 d.): 35–63. <https://doi.org/10.54648/COLA2016004>.
74. Skoning, Gerald D. „Airline Safety and Labor Relations Law; Balancing Rights and Responsibilities“. *Air and Space Law* 8, nr. Issue 2 (1983 m. birželio 1 d.): 104–16. <https://doi.org/10.54648/AILA1983011>.
75. Streitfeld, David. „How Amazon Crushes Unions“. *The New York Times*, 2021 m. kovo 16 d., posk. Technology. <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/amazon-unions-virginia.html>.

76. Umbers, Lachlan Montgomery. „Workplace Domination and Labor Unions“. *Perspectives on Politics* 21, nr. 4 (2023 m. gruodžio): 1417–31. <https://doi.org/10.1017/S1537592723000324>.
77. „University of Minnesota Human Rights Library“. Žiūrėta 2024 m. kovo 6 d. <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/hrcom18.htm>.
78. Usonis, Justinas. „Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje / Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis.“ *Socialinių mokslų studijos : mokslo darbai = Social sciences studies : research papers*, nr. 3 (2011 m.): 575–93.
79. Weichselbaumer, Doris. „Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves“. *ILR Review* 73, nr. 3 (2020 m. gegužės): 600–627. <https://doi.org/10.1177/0019793919875707>. Xenidis, Raphaële. „The Polysemy Of Anti-Discrimination Law: The Interpretation Architecture Of The Framework Employment Directive At The Court Of Justice“. *Common Market Law Review* 58, nr. Issue 6 (2021 m. gruodžio 1 d.): 1649–96. <https://doi.org/10.54648/COLA2021108>.

KITI ŠALTINIAI

80. „diskriminacija | Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“. Žiūrėta 2024 m. vasario 26 d. <https://ekalba.lt/dabartines-lietuviu-kalbos-zodynas/diskriminacija?paieska=diskriminacija&i=b567729e-dbb9-4f99-99c3-e5df43436121>.
81. Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, ir Sandra Fredman. *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*. Publications Office of the European Union, 2016. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/241520>.
82. „Europos nediskriminavimo teisės vadovas – 2018 m. leidimas“, s.a.
83. ILOSTAT. „Statistics on Social Dialogue“. Žiūrėta 2024 m. vasario 19 d. <https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations/>.
84. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. „Lygių galimybių kontrolieriaus metinės ataskaitos“. Žiūrėta 2024 m. balandžio 18 d. <https://lygybe.lt/veiklos-sritys/metines-ataskaitos/>.
85. *Lygios galimybės darbovietėje: vadovas darbdaviams / parengė Mėta Adutavičiūtė, Mintautė Jurkutė; Žmogaus teisių stebėjimo institutas, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.*

Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2020. http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2020/11/LygiuGalimybiuVadovas_A53mm-LT-WEB-4-1.pdf.

86. „Obesity and Overweight“. Žiūrėta 2024 m. vasario 17 d. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>.

87. „Rodiklių duomenų bazė - Oficialiosios statistikos portalas“. Žiūrėta 2024 m. vasario 19 d. https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=e9280df0-f460-45eb-b299-b90e1bd60d0a#/.

88. Streitfeld, David. „How Amazon Crushes Unions“. *The New York Times*, 2021 m. kovo 16 d., posk. Technology. <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/amazon-unions-virginia.html>.

89. „Strategy on nutrition, overweight and obesity-related health issues - European Commission“. Žiūrėta 2024 m. kovo 30 d. https://health.ec.europa.eu/nutrition-and-physical-activity/overview/strategy-nutrition-overweight-and-obesity-related-health-issues_en.

90. „tiesa-apie-diskriminacija_leidiny.pdf“. Žiūrėta 2024 m. vasario 11 d. https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/tiesa-apie-diskriminacija_leidiny.pdf.

91. „Valstybinė darbo inspekcija“. Žiūrėta 2024 m. kovo 6 d. https://www.vdi.lt/Lygios_galimybes/Diskriminacija.aspx?lang=lt.

92. „Visuotinė lietuvių enciklopedija“. Žiūrėta 2024 m. kovo 27 d. <https://www.vle.lt/straipsnis/nutukimas/>.

ANOTACIJA

Raktiniai žodžiai: diskriminacija, nutukimas, profesinės sąjungos, daugialypė diskriminacija.

Magistro baigiamajame darbe analizuojama naujų nediskriminavimo aspektų (nediskriminavimas dėl nutukimo bei priklausymo profesinėms sąjungoms bei daugialypė diskriminacija) reglamentavimo ES ir Lietuvos nacionalinėje teisėje problematika bei ESTT ir nacionalinių teismų formuojama praktika. Norint detaliai atskleisti reglamentavimo iššūkius ir trūkumus, darbo pirmoje dalyje aptariami bendrieji diskriminacijos aspektai, tokie kaip pati diskriminacijos samprata, diskriminacijos formos ir jų pasireiškimo aplinkybės. Antroje dalyje atskleidžiama mokslinių tyrimų pagrindu keliami klausimai ir problematika dėl diskriminacijos draudimo nutukimo, priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindu ir daugialypės diskriminacijos. Trečiojoje darbo dalyje pateikiama ES ir Lietuvos nacionalinės teisės, reglamentuojančios diskriminacijos draudimą, analizė bei teismų ir kitų kompetentingų institucijų formuojama praktika nagrinėjant bylas dėl diskriminacijos nutukimo, priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindu bei dėl daugialypės diskriminacijos. Atlikta teisinio reglamentavimo analizė lėmė darbe pateikiamus pasiūlymus dėl nacionalinių teisės aktų tobulinimo.

ANNOTATION

Key words: discrimination, obesity, trade unions, multiple discrimination.

The master's thesis analyzes the problems of regulating new aspects of non-discrimination (discrimination on the grounds of obesity and trade union membership, as well as multiple discrimination) in EU and Lithuanian national law, as well as the practice formed by the ECJ and national courts. In order to fully reveal the challenges and shortcomings of regulation, the first part of the work discusses general aspects of discrimination, such as the definition of discrimination itself, forms of discrimination and the circumstances of their manifestation. The second part reveals the questions and problems raised on the basis of scientific research on the prohibition of discrimination on the grounds of obesity, trade union membership and multiple discrimination. The third part of the master's thesis presents an analysis of EU and Lithuanian national law regulating the prohibition of discrimination, as well as the practice of courts and other competent institutions in examining cases of discrimination on the grounds of obesity, trade union membership and multiple discrimination. The

analysis of legal regulation led to the proposals presented in the work for the improvement of national legislation.

SANTRAUKA

Diskriminacijos temos tiek pasauliniame, tiek ir Lietuvos kontekste yra itin aktualios temos, siekiant ieškoti būdų kaip užtikrinti visų asmenų lygias galimybes. Išanalizavus tarptautinės ir nacionalinės teisės šaltinius galima daryti išvadą, kad diskriminacijos draudimui skiriamas labai didelis dėmesys. Esminiai diskriminacijos draudimo aspektai įtvirtinti visuose pagrindiniuose žmogaus teisės ginančiuose teisės aktuose, tokiuose kaip Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ar įvairios TDO konvencijos. Tačiau vystantis visuomeniniams santykiams atsiranda vis naujų nediskriminavimo pagrindų reglamentavimo poreikis. Todėl magistro baigiamajame darbe diskriminacijos pasireiškimas pasirinktas nagrinėti trimis, šio laikmečio lūkesčius atitinkančiais aspektais: diskriminacija dėl nutukimo, dėl priklausymo profesinėms sąjungoms ir daugialypė diskriminacija.

Siekiant atskleisti šių nediskriminavimo pagrindų mastą ir jų reglamentavimo trūkumus, antroje magistro baigiamojo darbo dalyje pateikiama mokslinių tyrimų teisės srityje analizė bei identifikuojama su tema susijusi kita problematika. Pastebėta, kad nutukimas pasauliniu mastu yra vis didėjanti problema tiek sveikatos požiūriu, tiek ir šiai grupei priklausančių asmenų teisių į lygias galimybes kontekste. Reikia pripažinti, kad šiuo metu dar nedaugelyje šalių yra reglamenduotas draudimas diskriminuoti dėl nutukimo, nesuformuota ir detali teismų praktika. Panašius klausimus mokslininkai kelia ir dėl daugialypės diskriminacijos pripažinimo. Įvairūs tyrimai rodo, kad neatsižvelgiant į diskriminacijos keliais pagrindais buvimą vienoje konkrečioje situacijoje, diskriminaciją patiriantis asmuo susiduria su gerokai didesne sukuriama žala, nei esant tik vienam nediskriminavimo pagrindui. Be kita ko, atskirais atvejais žiūrint į situaciją tik per atskirų nediskriminavimo pagrindų prizmę galima neįžvelgti diskriminacijos visai. Tačiau taikant daugialypės diskriminacijos požiūrį galima nustatyti diskriminacijos buvimą dėl pagrindų sinergijos.

Analizuojant mažo dalyvumo profesinėse sąjungose priežastis darbe identifikuoti keli tai lemiantys elementai, tarp kurių yra ir darbdavių neigiamas požiūris į profesines sąjungas bei joms priklausančius darbuotojus. Toks neigiamas požiūris sąlygoja ir darbuotojų diskriminavimą šiuo nediskriminavimo pagrindu.

Trečiojo darbo dalyje pateikta ES ir Lietuvos nacionalinės teisės analizė bei teismų formuojama praktika. Pastebėta, kad Europos Sąjungos antrinėje teisėje nėra numatytas diskriminacijos draudimas dėl nutukimo ar priklausymo profesinėms sąjungoms. Todėl ESTT, nagrinėdamas bylas dėl diskriminacijos ne vieną kartą yra pasisakęs, kad negali teikti prejudicinių sprendimų tais klausimais,

kurie nenumatyti direktyvose. Iš esmės diskriminacijos klausimų dėl šių pagrindų nagrinėjimas paliktas nacionaliniams teismams. Panaši situacija buvo ir dėl daugialypės diskriminacijos. Tačiau Direktyvai (EU) 2023/970 priėmimas laikytinas esminiu lūžiu daugialypei diskriminacijai pripažinti.

Panaši situacija dėl nutukimo reglamentavimo yra ir nacionalinėje teisėje. Iki šiol šio nediskriminavimo pagrindo vis dar nėra numatyta nacionalinėje teisėje. Todėl asmenys patiriantys diskriminaciją gali savo teises į lygias galimybes ginti tik bendraisiais nediskriminavimo pagrindais arba bandydami nutukimą pripažinti negalia.

Kalbant apie daugialypės diskriminacijos pripažinimą nacionalinėje teisėje, reikia pripažinti, kad joks teisės aktas jos nenumato. Todėl ir teismai ar kitos kompetentingos institucijos, nagrinėdamos skundus dėl galimos diskriminacijos taiko atskirų nediskriminavimo pagrindų nagrinėjimo metodą, nevertindama šių pagrindų sinergijos sukurią poveikį ir žalą asmeniui. Tačiau po minėtos direktyvos įsigaliojimo manytina, kad ši situacija iš esmės pasikeis.

Visiškai kitai situacija yra su draudimu diskriminuoti priklausymo profesinėms sąjungoms pagrindu. Nacionalinėje teisėje šis draudimas yra pakankamai išplėtotas, numatyta visa eilė saugiklių darbuotojams apsaugoti nuo galimos darbdavio diskriminacijos. Be to, suformuota ir teismų praktika šiuo klausimu.

SUMMARY

Discrimination is a highly relevant topic in both the global and Lithuanian contexts, in the pursuit of ways to ensure equal opportunities for all. An analysis of international and national legal sources leads to the conclusion big attention is paid to the prohibition of discrimination. Essential aspects of the prohibition of discrimination are enshrined in all major human rights instruments, such as the Universal Declaration of Human Rights, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, and various ILO conventions. However, as social relations develop, there is a growing need to regulate new grounds for non-discrimination. Therefore, in this master's thesis, the manifestation of discrimination is chosen to be analyzed in three aspects that meet the expectations of this era: discrimination on the grounds of obesity, trade union membership, and multiple discrimination.

In order to reveal the scope of these non-discrimination grounds and the shortcomings of their regulation, the second part of the master's thesis presents an analysis of scientific research in the field of law and identifies other problems related to the topic. It has been observed that obesity is a growing problem worldwide, both in terms of health and in the context of the rights to equal opportunities of persons belonging to this group. It must be recognized that at present, only a few countries have regulated the prohibition of discrimination on the grounds of obesity, and no detailed judicial practice has been developed. Scientists raise similar questions about the recognition of multiple discrimination. Various studies show that regardless of the presence of discrimination on multiple grounds in a particular situation, the person experiencing discrimination faces significantly greater harm than if there is only one non-discrimination ground. Moreover, in some cases, looking at the situation only through the prism of separate non-discrimination grounds may not reveal discrimination at all. However, applying a multiple discrimination approach can identify discrimination due to the synergy of grounds.

In analyzing the causes of low participation in trade unions, the work identifies several factors that contribute to this, including the negative attitude of employers towards trade unions and their members. This negative attitude also leads to discrimination against workers on this non-discrimination ground.

The third part of the work presents an analysis of EU and Lithuanian national law and the practice of the courts. It is noted that secondary EU law does not provide for a prohibition of discrimination on the grounds of obesity or trade union membership. Therefore, in its rulings on discrimination cases, the ECJ has repeatedly stated that it cannot issue preliminary rulings on

questions that are not covered by the directives. In essence, the issue of discrimination on these grounds has been left to the national courts. A similar situation existed with regard to multiple discrimination. However, the adoption of Directive (EU) 2023/970 should be considered a major breakthrough in the recognition of multiple discrimination.

The situation regarding the regulation of obesity is similar in national law. To date, this non-discrimination ground is still not covered by national law. Therefore, persons experiencing discrimination can defend their rights to equal opportunities only on the basis of general non-discrimination grounds or by trying to recognize obesity as a disability.

Speaking of the recognition of multiple discrimination in national law, it must be recognized that no legal act provides for it. Therefore, courts as well, as other competent institutions, when examining complaints of possible discrimination, apply the method of examining separate non-discrimination grounds, without assessing the synergy of these grounds and the impact and harm they cause to the person. However, after the entry into force of the aforementioned Directive, it is believed that this situation will fundamentally change.

The situation is quite different with the prohibition of discrimination on the grounds of trade union membership. In national law, this prohibition is sufficiently developed, and a whole range of restrictions is provided to protect workers from possible employer discrimination. In addition, judicial practice has also been developed on this issue.