

Diskriminacijos įrodinėjimas

Dr. Tomas Bagdanskis

2024



Funded by
the European Union

www.widen.legal

W I D E N

1

Temos

- Kaip nustatyti diskriminacijos prezumpciją
- Įrodinėjimo pareigos perkėlimas kitai šaliai
- Pavyzdžiai, ESTT praktika

W I D E N

2

Įrodinėjimas

JAV Aukščiausiojo Teismo byloje *Murel v. Baltimore City Criminal Court* teisėjas William O. Douglas nurodė:

„Taigi su ieškiniu susijusių **teisinių reikalavimų pobūdis** lemia įrodinėjimo naštos paskirstymą ir laipsnį, taigi ir šalį, kuriai tenka faktų nustatymo procese **klaidų rizika**“ [\[2\]](#).

W I D E N

3

Įrodinėjimas

Kada laikysime, kad šalis išpildė savo įrodinėjimo našta?

W I D E N

4

Kas tas pagrįstas įsitikinimas?

Garsus procesualistas Michele Taruffo teigė, kad pagrįsto įsitikinimo standartas dėl savo neaiškaus turinio ir keliamų reikalavimų gali priminti juodąją dėžę[6].

Klausimai – 1) kaip turėtų būti užpildoma ši juodoji dėžė?; 2) kada laikysime, kad ši dėžė iš tikrųjų užpildyta t. y. pagrįstas įsitikinimas yra pasiektas?

<https://www.teise.pro/index.php/2024/02/17/j-bartkus-irodinejimo-sunkenybes-ir-standartai-arba-kaip-lietuvos-auksciausiasis-teismas-laikosi-tradiciju/>

W I D E N

5

Įrodinėjimas

Atsakymas – kai teismas **įsitikina fakto egzistavimu**.

Šį įsitikinimą atskleidžia **įrodinėjimo standartas**, kuris dažniausiai apibrėžiamas **kaip įsitikinimo laipsnis**, kuris turi susiformuoti teisėjui įrodinėjimo metu[4].

Tai lyg įsitikinimo laipsnis, kurį pasiekus teisėjui šalis, turinti įrodinėjimo našta, įgyja teisę laimėti bylą ar įgyja teisę į jai palankaus įrodinėjamo fakto konstatavimą.

W I D E N

6

Įrodinėjimas

Kada tas įsitikinimo laipsnis **diskriminacijos bylose bus** pasiektas?

W I D E N

7

Diskriminacija

Iš esmės žmogus yra laisvas tiek, kiek yra lygus su kitais.

W I D E N

8

Diskriminacija

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimuose išaiškinta, kad diskriminacija yra tie atvejai, kai **panašios situacijos vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai**, nebent toks vertinimas būtų objektyviai pateisinamas. 2011 m. rugsėjo 8 d. sprendimo byloje *Francisco Javier Rosado Santana prieš Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*, C-177/10, 65 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

W I D E N

9

Diskriminacija

Diskriminacija - turi egzistuoti skirtingas asmenų, esančių panašiose (palyginamose) situacijose, traktavimas. Toks nevienodas (skirtingas) požiūris laikomas diskriminaciniu, jeigu jis **neturi objektyvaus ir pagrįsto pateisinimo**; kitaip tariant, jeigu juo nėra siekiama **teisėto tikslo arba jei nėra pagrįsto proporcingumo** ryšio tarp taikomų priemonių ir siekiamo tikslo. Valstybė naudojasi vertinimo laisvės ribomis, vertindama, ar skirtumai panašiose situacijose pateisina nevienodą požiūrį ir koku mastu.

Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. balandžio 29 d. sprendimą byloje *Burden prieš Jungtinę Karalystę*, peticijos Nr. 13378/05; 2010 m. birželio 24 d. sprendimą byloje *Schalk ir Kopf prieš Austriją*, peticijos Nr. 30141/04; 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimą byloje *Vallianatos ir kiti prieš Graikiją*, peticijų Nr. 29381/09 ir Nr. 32684/09; kt.

W I D E N

10

Diskriminacija

Sunkumai įrodinėjant diskriminaciją:

1. Slaptas diskriminacijos pobūdis (Kaip įrodyti, ką žmogus galvoja?)
2. Nešališkumas ir nepripažinta/nesuvokta diskriminacija
3. Didžioji dauguma įrodymų yra pas darbdavį.

W I D E N

11


Diskriminacija

Apskritai yra dvi pagrindinės priežastys, dėl kurių ES teisėje reglamentuojamas įrodinėjimo pareigos perkėlimas:

1. apsaugoti silpnesniąją teisinio santykio šalį ir
2. suteikti galimybę susipažinti su informacija, kuria grindžiamas proceso šalių lygybės principas.

W I D E N

12



Bendroji įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklė yra ta, kad kiekviena šalis turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ar atsikirtimus, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių CPK nustatyta tvarka nereikia įrodinėti (CPK 178 str).

e3K-3-7-701/2023

W I D E N

13

Prezumpcija

Prezumpcija – tai tam tikros prielaidos, faktų laikymas įvykusiais, tikrais, kol neįrodoma kitaip.

Jos „atleidžia“ teisinio proceso šalis nuo kai kurių faktų įrodinėjimo, kuriuos įstatymas laiko egzistuojančiais, remiantis šių faktų tam tikru tikėtumu.

Prezumpcijos yra reikšmingos, siekiant supaprastinti įrodinėjimą, kai abejojama dėl tam tikrų faktų tikrumo. Jos tarsi paskirsto tarp šalių įrodinėjimo našta, kad kiekviena iš jų galėtų įrodyti tas aplinkybes, kurios jai yra žinomos geriausiai, siekiant kaip galima objektyviau nustatyti tiesą.

W I D E N

14

Prezumpcijos

Vieningos nuomonės dėl prezumpcijų sistemos nėra, tačiau galima išskirti **bendras visai teisei prezumpcijas**, dėl kurių teisininkų nuomonės nesiskiria:

- teisės akto konstitucingumo;
- įstatymo žinojimo;
- sąžiningumo;
- teismo sprendimo teisėtumo.

Specialiųjų prezumpcijų yra labai daug. Jas galima suskirstyti į keletą rūšių: **fakto buvimo**, žinojimo apie faktą, elgesio teisėtumo, elgesio nesąžiningumo, prievolės įvykdymo.

W I D E N

15

Prezumpcijų reikšmė

Tam tikrų aplinkybių preziumavimas įstatyme nepakeičia bendrųjų įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklių, o tik **atitinkamai palengvina įrodinėjimo procesą šaliai, kurios naudai prezumpcija nustatyta**.

Lietuvos Apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. rugsėjo 8 d. nutartis c. b. UAB „Argela“ v. M. G., Nr. 2A-597/2009

W I D E N

16

Įrodinėjimo naštos perkėlimas kitai šaliai

Įrodinėjimo naštos perkėlimo kitai šaliai atsiradimo priežastys:

1. Efektyvumo principas – kad teisės aktuose įtvirtintos teisės būtų realiai įgyvendinamos. Jei diskriminacijos bylose įrodinėjimo pareiga būtų taikoma pagal bendrąją taisyklę, tai ieškovui būtų sudėtinga arba beveik neįmanoma įrodyti diskriminacijos, nes daugumą įrodymų turi atsakovas. Ši akivaizdi kliūtis buvo pirmą kartą identifikuota Danfoss byloje.
2. Veiksmingos teisinės gynybos principas.

W I D E N

Įrodinėjimo naštos perkėlimas kitai šaliai

Siekiant užtikrinti žmogaus teisių įgyvendinimą ir išspręsti praktines problemas diskriminacijos bylose 1997 m. gruodžio 15 d. buvo priimta Tarybos direktyva 97/80/EB Dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. Tačiau įrodinėjimo naštos perkėlimo kitai šaliai praktiką įtvirtinant ir kitose direktyvose, 2009 m. minėta direktyva panaikinta.

W I D E N

Jrodymai

Jrodymai gali būti tiesioginiai ir netiesioginiai.

Netiesioginiai įrodymai yra iššūkis, kurį teismas turi išspręsti.

Diskriminacijos bylose naudojama statistika, vaizdo ir garso įrašai, ekspertų išvados ar situacijos patikrinimas (slaptas klientas ir pan.) Pavyzdžiui, pastarasis būdas naudojamas nustatyti ar diskriminuojami barų, restoranų lankytojai, nuomininkai ir pan.

W I D E N

19

Diskriminacijos forma

Tiesioginė diskriminacija, kai asmuo **dėl tam tikro saugomo požymio** (pvz., lyties, rasės, amžiaus, religijos, negalios, seksualinės orientacijos) yra traktuojamas mažiau palankiai nei kitas asmuo panašioje situacijoje.

Netiesioginė diskriminacija atsiranda, **kai iš pirmo žvilgsnio neutralus teisės aktas, kriterijus ar praktika** tam tikrai asmenų grupei sukelia nepalankias pasekmes, palyginti su kitais asmenimis, išskyrus atvejus, kai tas teisės aktas, kriterijus ar praktika yra objektyviai pateisinami teisėtu tikslu ir priemonės šiam tikslui pasiekti yra tinkamos ir būtinos.

Priekabiavimas suprantamas kaip elgesys, kurio tikslas ar pasekmė yra asmens orumo pažeidimas, sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

W I D E N

20

Diskriminacijos forma

Priekabiavimas yra tiesioginės diskriminacijos rūšis, kai mažiau palankus požiūris į asmenį, turintį saugomą požymį, **nepriklauso nuo elgesio su kitais asmenimis**, neturinčiais saugomo požymio. **Todėl priekabiavimo atveju nereikia palyginimo**, nes šališkas nusistatymas nustatomas pagal nukentėjusiojo orumo pažeminimą.

ES teisėje priekabiavimas nėra išskiriamas kaip savarankiška diskriminacijos forma, kai tuo tarpu Tarptautinėje teisėje priekabiavimas išskiriamas kaip atskira diskriminacijos forma.

W I D E N

21

Veiksmi/ elgesys

ES teisė neapibrėžia draudžiamų elgesio formų. Tiek veikimas, tiek neveikimas gali sukelti diskriminaciją.

Elgesys gali sukelti žalą. Dėl diskriminacijos gali būti padaryta tiek materialinė (tiesioginė diskriminacija), tiek nemateriali (priekabiavimo atveju orumo pažeidimo sukeltas nepilnavertiškumas) žala.

W I D E N

22

Saugomi pagrindai/ vertybės

ES Pagrindinių teisių chartijos 21 str. 1 d.:

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, turinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.

Saugomų vertybių sąrašas nėra baigtinis, kai tuo tarpu pagal Europos žmogaus teisių konvenciją yra saugoma tik nuo diskriminacijos lyties, lytinės orientacijos, rasės ir kilmės pagrindu.

W I D E N

23

Palyginimas

Diskriminacijai apibrėžti naudojamas palyginimo principas, t.y., kad ieškovas yra mažiau palankioje situacijoje ar blogiau vertinamas nei kitas asmuo panašiomis aplinkybėmis, sąlygomis.

Palyginimui gali būti naudojami ne tik konkretūs asmenys ar grupės, **bet ir hipotetinis palyginimas**. Tačiau konstruojant hipotetinį palyginimą reikia būti ne per kūrybiškiems. Hipotetinis palyginimas turi atitikti hipotetinę situaciją, kurioje įtvirtinti minimalūs tikimosi nediskriminuojamojo elgesio reikalavimai.

W I D E N

24

Palyginimas

Palyginimas yra įrodomoji priemonė, padedanti nustatyti priežastinį ryšį tarp ieškovo pateiktų faktų ir diskriminacijos prezumcijos. **Kai teismas atranda palyginimą / panašią situaciją preziumuojama diskriminacija.**

Jei iškyta sunkumų rasti palyginimą, greičiausiai diskriminacija bus netiesioginė.

Galimos situacijos, kai byloje nepavyksta rasti palyginamosios situacijos. Tokiais atvejais aiškinamasi kaip būtų hipotetinėje situacijoje, kai užtikrinami minimalūs elgesio standartai.

Tačiau, kai atsakovas viešai pripažįsta savo šališkumą ar diskriminacinį požiūrį, palyginimo ieškoti nereikia.

W I D E N

25

Priklausymas tam tikrai grupei

Stephen Lustgarten yra pastebėjęs, kad „diskriminacija nėra atsakas į žmogaus charakterį ar asmenines savybes; tai yra neigiamas atsakas į jų tapatybę ar socialinę grupę, kuriai jie priklauso“. Ši mintis pabrėžia, kad diskriminacija nėra pagrįsta objektyviais asmens elgesio ar asmeninių savybių įvertinimais, bet veikiau kyla iš išankstinių nusistatymų ar stereotipų, susijusių su tam tikrais socialiniais, rasiniais, religiniais, lytiniais ar kitais požymiais. Tokia diskriminacija griauna asmens orumą ir teisingumo principus, kadangi ji remiasi nepagrįstomis ir nesąžiningomis prielaidomis apie asmenį dėl jo priklausymo tam tikrai grupei.

Nustatyti tinkamą įrodinėjimo pusiausvyrą tarp šalių yra sudėtinga užduotis, todėl, kad teismas, nagrinėjantis diskriminacijos bylą, turi suvokti/ išmanyti visuomenės stereotipus, išankstinio nusistatymo aspektus, kad būtų ginamos asmenų, nukenčiančių nuo stereotipų taikymo, teisės.

W I D E N

26

Priežastinis ryšys

Diskriminacijos bylose priežastinis ryšys nustatomas dviem lygiais:

1. priežastinis ryšys tarp elgesio ir padarinių ir
2. priežastinis ryšys tarp saugomo pagrindo ir elgesio.

Būtent antrasis etapas sukelia sunkumų ieškovams, todėl yra labai svarbus efektyvus teisinės gynybos principo veikimas.

Įrodinėjimo naštos perkėlimas įvyksta tuomet, kai priežastinis ryšys tarp saugomo pagrindo ir padarinių yra galimas arba tikėtinas.

W I D E N

27

Priežastinis ryšys

Rezumuojant, gali pasakyti, kad įrodinėjimo pareigos perkėlimas kitai šaliai yra procedūrinė taisyklė, taikoma diskriminacijos bylose.

Ši taisyklė susieja įrodymus su šališkumo įrodinėjimu ir nukreipia proceso eigą dviem kryptimis:

- i) sumažina ieškovui tenkančią įrodinėjimo našlą (prezumpciją), susijusią su priežastiniu ryšiu tarp saugomo pagrindo ir elgesio (prima facie), o
- ii) likusią su šališkumu susijusią įrodinėjimo našlą perkelia atsakovui (justification defence).

W I D E N

28

„Negrįžtamo taško“ koncepcija

Prima facie svarba:

Kai pateikiami faktai, kurie kelia pagrįstą įtarimą dėl diskriminacijos, teismas gali taikyti prezumpciją, kad diskriminacija įvyko. Ši prezumpcija tampa pagrindu perkelti įrodinėjimo pareigą atsakovui, kuris turi pateikti paaiškinimą arba įrodymus, paneigiančius diskriminaciją.

W I D E N

29

Įrodinėjimas

Kada tas įsitikinimo laipsnis bus pasiektas, **kad taikyti prezumpciją?**

Kai daugiau tikėtina (51 %) tikrumą?

Ar pakankamą (80%) tikrumą?

Kitą %?

W I D E N

30

ETT sprendimai

Dažniausiai pateikiami du reikšmingi ETT sprendimai:

- **Enderby byla:** Kalbėta apie atvejį, kai kalbų terapeutai, daugiausia moterys, gaudavo mažesnę atlyginimą nei vaistininkai, daugiausia vyrai, nors jų darbas buvo vertas vienodo atlygio. Statistiniai įrodymai sudarė pakankamą pagrindą preziumuoti, kad diskriminacija lyties pagrindu įvyko.
- **Feryn byla:** Darbdavys viešai paskelbė, kad nenori samdyti tam tikros rasinės grupės (Marokiečių kilmės). Teismas nusprendė, kad tokie vieši pareiškimai patys savaime gali sukurti diskriminacijos prezumpciją, net jei nėra konkretaus nukentėjusiojo ar nebuvo nustatytas konkretus lyginamasis asmuo.

W I D E N

31

Įrodinėjimo naštos perkėlimas ir atsakovo atsakomybė

- Kai ieškovas pateikia prima facie įrodymus, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui. Tai reiškia, kad **atsakovas turi pateikti įrodymus, kurie paneigtų diskriminaciją arba parodytų, kad jo elgesys buvo pagrįstas objektyviais kriterijais.**
- Tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos skirtumai: **Tiesioginės diskriminacijos atveju** būtina įrodyti, kad mažiau palankus elgesys buvo tiesiogiai susijęs su saugomu požymiu, o **netiesioginės diskriminacijos atveju užtenka įrodyti**, kad tam tikra praktika neproporcingai paveikė saugomą grupę.

W I D E N

32

Bylos

Diskriminacijos prezumpcijos ir įrodinėjimo pareigos perkėlimo kitai šaliai ES teisės evoliucijai įtaką padariusios bylos.

W I D E N

33

Feryn byla (C-54/07)

Feryn byla (C-54/07) yra svarbi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) praktikoje, nes ji aiškiai nustato įrodinėjimo naštos perkėlimo principą diskriminacijos bylose, ypač kalbant apie viešus darbdavių pareiškimus, kurie gali būti laikomi diskriminaciniais:

1. Prezumpcija dėl diskriminacijos: ESTT nusprendė, kad vieši darbdavio pareiškimai, kurie aiškiai parodo nenorą įdarbinti tam tikros etninės grupės žmones, gali sukelti prezumpciją, kad įmonės įdarbinimo praktika yra diskriminacinė. Šioje byloje **Belgijos įmonės direktorius viešai paskelbė, kad jie nesamdys Maroko kilmės darbuotojų, nes klientai to nepageidauja.** Teismas nusprendė, kad tokie pareiškimai gali būti laikomi tiesioginės diskriminacijos įrodymu.

W I D E N

34

Feryn byla (C-54/07)

2. Įrodinėjimo naštos perkėlimas: kai ieškovas pateikia faktus, kurie leidžia preziumuoti, kad buvo diskriminacija (pvz., tokie vieši pareiškimai), darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad jo veikla nebuvo diskriminacinė. Darbdavys turi pateikti įrodymus, kad nebuvo taikoma diskriminacinė praktika arba kad tokia praktika buvo pagrįsta objektyviais kriterijais, nesusijusiais su saugoma charakteristika (pvz., etnine kilme).

3. Svarba diskriminacijos byloms: Feryn byla pabrėžia, kad diskriminacijos **prezumpcija gali būti grindžiama ne tik konkrečiais veiksmais, bet ir viešais pareiškimais, kurie sukelia įtarimų dėl diskriminacijos**. Tai labai svarbu, nes tokie pareiškimai gali turėti atgrasomąjį poveikį tam tikroms grupėms siekti įsidarbinimo, net jei konkretaus įdarbinimo atvejo nėra.

W I D E N

35

Patric Kelly byla (C-104/10)

Patric Kelly byla (C-104/10)

ETT šioje byloje patvirtino, kad kai darbuotojas pateikia faktus, kurie leidžia daryti prielaidą apie diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, jog diskriminacija nebuvo padaryta. Teismas pabrėžė, kad darbdavys turi pateikti aiškius ir konkrečius įrodymus, kurie galėtų paneigti įtarimus dėl diskriminacijos.

W I D E N

36

Patric Kelly byla (C-104/10)

Kokius faktus Patric Kelly pateikė, kad būtų taikoma diskriminacijos prezumpcija:

- Kelly pateikė ieškinį, nes **jam nebuvo suteikta informacija apie kitų darbuotojų, kurie atliko panašų darbą, atlyginimus**. Tai sukėlė įtarimą, kad gali būti diskriminacija amžiaus pagrindu, nes informacijos nepateikimas buvo suprantamas kaip galimas būdas nuslėpti diskriminacinę praktiką.
- **Jis taip pat nurodė, kad jo atlyginimas buvo mažesnis nei kitų kolegų, kurie atliko panašų darbą, nors nebuvo aišku, kodėl taip buvo**. Šie faktai leido manyti, kad galėjo būti amžiaus diskriminacija, nes nebuvo pateikta objektyvių priežasčių, kodėl atlyginimai skiriasi.

W I D E N

37

Patric Kelly byla (C-104/10)

- Darbdavys atsisakė pateikti informaciją, kuri galėtų paaiškinti skirtumus atlyginimuose, o tai dar labiau sustiprino įtarimus dėl diskriminacijos.

Šie faktai buvo pakankami, kad Teismas nuspręstų, jog yra pagrindas manyti, kad galėjo įvykti diskriminacija, todėl įrodinėjimo našta buvo perkelta darbdaviui, kuris turėjo pateikti įrodymus, kad diskriminacijos nebuvo.

W I D E N

38

Byla C-415/10

Byla C-415/10 "Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH,,

- Įrodinėjimo pareiga: teismas nustatė, kad jei darbuotojas pateikia pakankamai įrodymų, leidžiančių preziumuoti diskriminaciją (pvz., **nepaaiškinamas ir nepagrįstas atsisakymas priimti į darbą**), darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo. Ši byla įtvirtino:

1. kad įrodinėjimo našta gali būti perkelta darbdaviui, net jei ieškovas tiesiogiai neturi visų reikalingų įrodymų;

2. kad **darbdavio atsisakymas teikti informaciją gali būti diskriminacijos prezumpciją sustiprinantis faktas.**

W I D E N

39

Byla C-415/10

- Diskriminacijos prezumpcija: byloje nurodyta, kad diskriminacijos prezumpcija gali būti paremta įvairiais veiksniais, įskaitant darbdavio elgesį, pavyzdžiui, atsisakymą pateikti informaciją, kuri būtų reikalinga diskriminacijos įtarimams paneigti. Teismas nurodė, kad nacionaliniai teismai turi atsižvelgti į visas aplinkybes, siekdami nustatyti, ar yra pakankamai pagrindo preziumuoti diskriminaciją.

W I D E N

40

Byla C-81/12

Byla C-81/12 „Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării“

Šioje byloje ETT sprendė, **ar vieši pareiškimai, kuriais teigiama, kad tam tikra įmonė nenorėtų įdarbinti homoseksualių asmenų, gali sukelti diskriminacijos prezumpciją.** Teismas nusprendė, kad tokie vieši pareiškimai iš esmės gali būti pakankami sukelti prezumpciją, jog įdarbinimo praktika yra diskriminacinė, net jei konkretaus asmens kandidato šiuo atveju nėra. Tai reiškia, kad diskriminacijos prezumpcija gali atsirasti remiantis viešais ir bendrais darbdavio pareiškimais.

W I D E N

41

Byla C-81/12

Ši byla yra ypač svarbi tuo, kad vieši darbdavio pareiškimai gali būti pakankami sukelti diskriminacijos prezumpciją net ir *nesant konkretaus nukentėjusio asmens*. **Tai reiškia, kad net jei kandidatas nebuvo tiesiogiai diskriminuotas, įmonės elgesys vis tiek gali būti laikomas diskriminaciniu, jei yra padaromi vieši diskriminuojantys pareiškimai.**

W I D E N

42

Diskriminacijos prezumpcija

Tikslas suprasti, kokius faktus, aplinkybes, situacijas ETT nagrinėja ir vertina nustatant diskriminacijos prezumpciją.

W I D E N

43

Teisingumo teismo sprendimas C-148/22

Bylos aplinkybės:

- Ieškovė nuo 2016 m. balandžio 11 d. dirba komunoje ir nuo 2016 m. spalio 11 d. eina „biuro vadovės“ pareigas, kurias atlieka nekontaktuodama su viešųjų paslaugų naudotojais („back-office“). Ji vykdydama pareigas nenešiojo jokių simbolių, galinčių atskleisti jos religinius įsitikinimus, ir nepateikė jokio raštiško prašymo šiuo klausimu iki 2021 m. vasario 8 d., kai **paprašė leisti jai nuo 2021 m. vasario 22 d. darbe dėvėti „galvos apdangalą“**.
- 2021 m. vasario 18 d. sprendimu komunos taryba (toliau – taryba) atmetė šį prašymą ir laikinai uždraudė ieškovei pagrindinėje byloje vykdant profesinę veiklą nešioti religinius įsitikinimus atskleidžiančius simbolius, kol bus priimtos bendrosios taisyklės dėl tokių simbolių nešiojimo komunos administracijoje.

W I D E N

44

Teisingumo teismo sprendimas C-148/22

- 2021 m. vasario 26 d., išklausiusi ieškovę pagrindinėje byloje, taryba priėmė antrąjį sprendimą, juo patvirtino aptariamą draudimą, kol bus priimtos tokios bendrosios taisyklės.
- 2021 m. kovo 29 d. komunos taryba iš dalies pakeitė savo darbo tvarkos taisykles ir į jas įtraukė įpareigojimą **dėl „visiško neutralumo“ darbo vietoje, suprantamą kaip draudimą visiems komunos darbuotojams darbo vietoje nešioti bet kokį matomą simbolį, kuris galėtų atskleisti jų įsitikinimus, visų pirma religinius ar filosofinius, nesvarbu, ar jie bendrauja su visuomene.**

W I D E N

45

Teisingumo teismo sprendimas C-148/22

ETT:

- kadangi kiekvienas asmuo gali išpažinti religiją arba turėti religinius, filosofinius ar dvasinius įsitikinimus, tokia taisyklė, jeigu taikoma *visuotinai ir nediferencijuojant*, nelemia skirtingo požiūrio, grindžiamo su religija ar įsitikinimais neatskiriama susijusiu kriterijumi.

W I D E N

46

Teisingumo teismo sprendimas C-148/22

- Nebent nacionalinis teismas konstatuotų, kad, nepaisant to, jog pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnis suformuluotas kaip taikomas visuotinai ir nediferencijuojant, ieškove pagrindinėje byloje buvo *vertinama kitaip nei kiti darbuotojai*, kuriems buvo leista išreikšti savo įsitikinimus, be kita ko, religinius ar filosofinius, nešiojant matomą tokių įsitikinimų simbolį ar kitokiu būdu, ir kad dėl to ji buvo tiesiogiai diskriminuojama dėl religijos ar įsitikinimų, kaip tai suprantama pagal 2 straipsnio 2 dalies a punktą, šis nacionalinis teismas turės išnagrinėti, **ar dėl komunos darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnyje įtvirtintos taisyklės tam tikrą religiją išpažįstančių ar turinčių tam tikrų įsitikinimų asmenų padėtis gali tam tikru atžvilgiu tapti mažiau palanki**, o tai iš tiesų yra netiesioginė diskriminacija dėl vieno iš šių pagrindų, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punktą.

W I D E N

47

Teisingumo teismo sprendimas C-148/22

Sprendimas:

Komunos administracijos darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią šios administracijos darbuotojams visuotinai ir nediferencijuojant draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius matomus simbolius, atskleidžiančius, be kita ko, filosofinius ar religinius įsitikinimus, gali būti pateisinama šios administracijos siekiu atsižvelgiant į jai būdingas aplinkybes sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką, jeigu ši taisyklė yra tinkama, būtina ir proporcinga atsižvelgiant į tas aplinkybes ir į skirtingas esamas teises ir interesus.

W I D E N

48

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

Bylos aplinkybės:

- **ieškovas dirbo buitinių atliekų surinkimo sunkvežimio vairuotoju visą darbo dieną.** Įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, dėl kurio jis patyrė atvirą dešinio kulnakaulio lūžį.
- Įgaliota valstybės institucija atsisakė pripažinti nuolatinį nedarbingumą pagal galiojančius Ispanijos įstatymus.

W I D E N

49

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

- Ieškovas paprašė perkelti jį darbo vietą, pritaikytą atsižvelgiant į jo patirto nelaimingo atsitikimo padarinius. Darbdavys sutiko su šiuo prašymu; užuot visą darbo dieną vairavęs sunkiasvores motorines transporto priemones, ieškovas buvo paskirtas vairuotoju į mobiliųjų surinkimo punktų sektorių, kuriame reikėjo mažiau fizinių pastangų, vairavimo laikas buvo trumpesnis ir atitiko jo sveikatos būklę.
- Ieškovas apskundė institucijos sprendimą nepripažinti jo nuolatinio nedarbingumo kompetentingame Ispanijos teisme, o šis 2020 m. kovo 2 d. sprendimu pripažino, kiek tai susiję su ieškovo įprasta profesine veikla, jam visišką nuolatinį nedarbingumą, kaip tai suprantama pagal Ispanijos teisę.

W I D E N

50

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

- Šiame sprendime, be kita ko, buvo nurodyta, kad, „neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas buvo paskirtas į kitas pareigas įmonėje ir šiuo metu gali dirbti, nes jam tenka vairuoti tik apie 40 min. per dieną, dėl dešinės čiurnos ir pėdos būklės jis negalėtų nuolat vairuoti, jei tektų vėl visiškai į šią veiklą įsitraukti, kaip tai įprasta sunkvežimio vairuotojo profesijai“. Šiuo sprendimu taip pat pripažinta ieškovo teisė gauti mėnesinę išmoką, lygią 55 % jo dienos darbo užmokesčio.
- **Darbdavys nutraukė darbo sutartį su ieškovu, nes toks darbo sutarties pagrindas – nuolatinis neįgalumas – numatytas Ispanijos Darbuotojų statute.**
- Ieškovas kreipėsi į teismą, o teismas į ETT su prašymu dėl prejudicinio sprendimo.

W I D E N

51

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

ETT:

- Pagal jurisprudenciją sąvoka „atleidimas iš darbo“ apima, be kita ko, vienašalį bet kurios veiklos, nurodytos Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies a punkte, nutraukimą. Taigi ši sąvoka turi būti aiškinama kaip apimanti visus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia ir be jo sutikimo.

W I D E N

52

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

- Kita vertus, taip pat neginčijama, kad pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės nuostatas darbdaviui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį, jei dėl visiško nuolatinio nedarbingumo darbuotojas negali vykdyti įprastos profesinės veiklos įmonėje. **Tai, kad atitinkamas darbuotojas prašė pripažinti visišką nuolatinį nedarbingumą ir žinojo, kad pagal šias teisės nuostatas jo darbdaviui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį po tokio pripažinimo, šiuo atžvilgiu nereiškia, kad šis darbuotojas sutiko nutraukti šią sutartį.** Todėl sutarties nutraukimas pagal minėtas teisės nuostatas priskiriamas prie „atleidimo iš darbo sąlygų“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą, nes tai yra darbo sutarties nutraukimas ne darbuotojo valia.

W I D E N

53

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

- Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad, kai darbuotojas dėl negalios visiškai nebetinka dirbti savo darbo vietoje, jo perkėlimas į kitą darbo vietą gali būti *tinkama priemonė sudarant tinkamas sąlygas*, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, nes tai leidžia šiam darbuotojui išsaugoti savo darbą, užtikrinant visapusį ir veiksmingą dalyvavimą profesiniame gyvenime remiantis lygybės su kitais darbuotojais principu.

W I D E N

54

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

- Atsižvelgiant į tai, pažymėtina, kad pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį **negalima įpareigoti darbdavio imtis priemonių, dėl kurių jam būtų „neproporcingai apsunkinamos <...> pareigos“**. Šios direktyvos 21 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad *norint nustatyti*, ar dėl minėtų priemonių nebus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansines ir kitas susijusias sąnaudas, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius, taip pat į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą. Be to, reikia patikslinti, kad bet kuriuo atveju galimybė paskirti neįgalų į kitą darbo vietą egzistuoja tik tuo atveju, kai yra bent viena laisva darbo vieta, kurią atitinkamas darbuotojas gali užimti.

W I D E N

55

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

Sprendimas:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 5 straipsnis, siejamas su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 26 straipsniais ir su 2006 m. gruodžio 13 d. Niujorke sudarytos Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos, Europos bendrijos vardu patvirtintos 2009 m. lapkričio 26 d.

W I D E N

56

Teisingumo teismo sprendimas C-631/22 byla

Tarybos sprendimu 2010/48/EB, 2 ir 27 straipsniais, turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį dėl to, kad darbuotojas negali atlikti pagal šią sutartį jam tenkančių užduočių dėl nuolatinio nedarbingumo, kurį lėmė darbo santykių metu atsiradusi negalia, **ir kuriose darbdaviui nenustatyta išankstinio reikalavimo sudaryti tinkamas sąlygas, kad šis darbuotojas galėtų išsaugoti savo darbą, ar jas išlaikyti, nei prirėikus įrodyti, kad dėl tokių sąlygų sudarymo jam tektų neproporcinga našta.**

W I D E N

57

Teisingumo teismo sprendimas C-649/22

Bylos aplinkybės:

- ieškovas sudarė laikinojo darbo sutartį ir buvo nusiųstas į įmonę kroviko specialisto pareigom. Pagal šią sutartį šiems darbo santykiams taikoma kolektyvinė sutartis dėl laikinojo darbo. Darbe patyrė nelaimingą atsitikimą. Teismų pripažinta, kad dėl visiško nuolatinio nedarbingumo negalės vykdyti savo įprastos profesinės veiklos.
- ieškovas buvo atleistas (pagal Ispanijos teisę yra numatyta darbdavio teisė atleisti dėl visiško nedarbingumo) ir remdamasi kolektyvinės sutarties dėl laikinojo išmokėjo ieškovui 10 500 EUR kompensaciją už nuolatinį visišką nedarbingumą, dėl kurio jis nebegalėjo vykdyti savo įprastos profesinės veiklos. **Tačiau ieškovas mano, kad jam turėjo būti sumokėta 60 101,21 EUR dydžio kompensacija pagal transporto sektoriaus kolektyvinės sutartį.**

W I D E N

58

Teisingumo teismo sprendimas C-649/22

ETT:

- Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas **pirmiausia** turi nustatyti pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kurios būtų taikomos nagrinėjamam laikinajam darbuotojui, **jeigu įmonė laikinojo darbo naudotoja jį būtų įdarbinusi tiesiogiai atlikti tas pačias pareigas, kurias jis faktiškai atlieka**, ir tokiam pačiam laikotarpiui, ir konkrečiai šiuo atveju – ar jis turėtų teisę į kompensaciją dėl po nelaimingo atsitikimo darbe atsiradusio visiško nuolatinio nedarbingumo, dėl kurio nutrūko jo darbo santykiai.

W I D E N

59

Teisingumo teismo sprendimas C-649/22

Antra, šis teismas turi palyginti šias pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas su sąlygomis, kurios faktiškai taikomos šiam laikinajam darbuotojui jo paskyrimo dirbti šioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje laikotarpiu, kad, remdamasis visomis reikšmingomis pagrindinės bylos aplinkybėmis, įsitikintų, ar minėto laikinojo darbuotojo atžvilgiu laikomasi vienodo požiūrio principo.

W I D E N

60

Teisingumo teismo sprendimas C-649/22

Sprendimas:

2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, siejama su jos 3 straipsnio 1 dalies f punktu, turi būti aiškinama taip:

W I D E N

61

Teisingumo teismo sprendimas C-649/22

pagal ją **draudžiami nacionalinės teisės aktai**, kaip jie aiškinami nacionalinėje teismų praktikoje, pagal kuriuos laikiniešiams darbuotojams gali būti mokama kompensacija už po nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, atsiradusį visišką nuolatinį nedarbingumą, susijusį su jų įprastine profesine veikla, dėl kurio nutrūko jų laikini darbo santykiai, **mažesnė už kompensaciją**, į kurią šie darbuotojai turėtų teisę esant tokiai pačiai situacijai ir tuo pačiu pagrindu, jeigu jie būtų buvę tiesiogiai įdarbinti šioje įmonėje laikinojo darbo naudotojoje į tas pačias pareigas ir tokiam pačiam laikotarpiui.

W I D E N

62

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

Bylos aplinkybės:

- ieškovės dirbo kaip slaugytojų padėjėjos ne visą darbo laiką, pagal darbo sutartis atitinkamai 40 % ir 80 % įprasto visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo laiko per savaitę, kuris pagal Bendrą kolektyvinį susitarimą yra 38,5 valandos.

W I D E N

63

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- ieškovės pagrindinėje byloje nurodė, kad nemokėdama joms darbo užmokesčio priemokos už viršvalandžius, išdirbtus viršijant jų darbo sutartyje sutartą darbo laiką, ir į jų darbo laiko apskaitos paskyras neįrašiusi sukaupto laiko, atitinkančio mokėtiną darbo užmokesčio priemoką, atsakovė pagrindinėje byloje joms sudarė blogesnes darbo sąlygas nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nes jos dirba ne visą darbo dieną. Be to, jos buvo netiesiogiai diskriminuojamos dėl lyties, nes atsakovė ne visam darbo laikui įdarbina daugiausia moteris.

W I D E N

64

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

ETT:

- Asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas ne visą darbo dieną, turi išdirbti tokį patį darbo valandų skaičių kaip ir asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas visą darbo dieną, kad galėtų gauti minėtą darbo užmokesčio priemoną už viršvalandžius, neatsižvelgiant į įprastą darbo laiką, dėl kurio individualiai susitarta asmens, dirbančio kaip slaugytojo padėjėjas ne visą darbo dieną, darbo sutartyje, **todėl jis negali pasiekti darbo valandų skaičiaus, reikalingo minėtai darbo užmokesčio priemokai gauti, arba turi gerokai mažesnę tikimybę jį pasiekti nei asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas visą darbo dieną.**

W I D E N

65

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Taigi asmenys, dirbantys kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, kai jie dirba daugiau valandų, nei jų darbo sutartyse nustatytas įprastas darbo laikas, **ir negauna už tai darbo užmokesčio priemokos, vertinami nevienodai, palyginti su asmenimis, dirbančiais kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, kuriems už valandas, išdirbtas viršijant 38,5 darbo valandų per savaitę, yra mokama priemonė.**
- Pagal suformuotą jurisprudenciją darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, darbo užmokestis turi atitikti darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, darbo užmokestį, su sąlyga, kad taikomas *pro rata temporis* principas, įtvirtintas Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalyje.

W I D E N

66

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Kadangi, kiek tai susiję su asmenimis, dirbančiais kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, kaip antai ieškovėmis pagrindinėje byloje, darbo valandų skaičius, už kurį jos gauna darbo užmokesčio priemoką, nėra sumažinamas *pro rata temporis*, atsižvelgiant į jų darbo sutartyse individualiai sutartą darbo laiką (su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), atrodo, kad jiems sudaromos blogesnės darbo sąlygos, palyginti su asmenimis, dirbančiais slaugytojų padėjėjais visą darbo dieną, o tai draudžiama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį, nebent toks skirtingas požiūris būtų objektyviai pagrįstas, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą.

W I D E N

67

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas reikšmingas aplinkybes, turės nustatyti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamas skirtingas požiūris gali būti laikomas objektyviai pagrįstas.

W I D E N

68

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- sąvoka „objektyviai pagrįstas“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį, reikalauja, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pateisinamas **tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą**, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis **objektyviais ir skaidriais kriterijais tam**, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikrus poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti. **Šias aplinkybes gali lemti, be kita ko, ypatingas užduočių, kurioms atlikti darbo ne visą darbo dieną sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir ypatybės arba – tam tikrais atvejais – teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas.**

W I D E N

69

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar, **pirma**, tikslas atgrasyti darbdavį įpareigoti darbuotojus dirbti su jais individualiai sutarto darbo laiko viršvalandžius, ir, **antra**, tikslas išvengti, kad darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, gali tai objektyviai pagrįsti, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį.

W I D E N

70

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

Dėl pirmojo iš šių tikslų reikia pažymėti, kad pagrindinėje byloje taikant nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų išdirbtos valandos, viršijančios jų darbo sutartyse nustatytą įprastą darbo laiką ir neviršijančios visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui nustatyto įprasto darbo laiko, t. y. 38,5 valandos per savaitę, lemia mažesnę finansinę naštą darbdaviui nei tas pats visą darbo dieną dirbančio darbuotojo viršvalandžių skaičius, **nes už šias valandas nemokama darbo užmokesčio priemoka**. Darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, atžvilgiu šis teisės aktas turi priešingą poveikį nei tas, kurio siekiama, nes, kaip pažymi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, **iš tikrųjų dėl to darbdavys įpareigoja dirbti viršvalandžius ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, o ne darbuotojus, dirbančius visą darbo dieną**.

W I D E N

71

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Iš to matyti, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams vienodos ribos, kiek tai susiję su darbo užmokesčio už viršvalandžius priemoka, nustatymas, kalbant apie ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, **negali pasiekti tikslo atgrasyti darbdavius nustatyti darbuotojams įpareigojimą dirbti viršvalandžius**.

W I D E N

72

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

Dėl antrojo tikslo reikia pažymėti, kad juo siekiama išvengti tariamai nepalankaus požiūrio į darbuotojus, dirbančius visą darbo dieną, palyginti su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais. Argumentai, kuriais grindžiamas šis tikslas, paremti prielaida, kad įpareigojimas darbdaviui, kuris reikalauja, kad ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas dirbtų viršvalandžius, mokėti šiam darbuotojui darbo užmokesčio priemoką už juos, skaičiuojant nuo pirmos šio darbuotojo darbo valandos, viršijančios darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, kaip tai daroma visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atveju, reikštų kad pastariesiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos. **Tačiau ši prielaida yra klaidinga, nes tokiu atveju darbuotojai, dirbantys visą darbo dieną, kiek tai susiję su viršvalandžiais, būtų vertinami vienodai kaip ir ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, taikant *pro rata temporis* principą.**

W I D E N

73

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į ketvirtąjį ir penktąjį klausimus reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 ir 2 dalys turi būti aiškinamos taip, kad nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, reiškia, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos, kaip tai suprantama pagal šio 4 straipsnio 1 dalį, ir toks vertinimas negali būti pateisinamas siekiu,

W I D E N

74

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- pirma, atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir, antra, išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

W I D E N

75

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

Tam, kad iš pažiūros neutrali priemonė būtų pripažinta sukuriančia netiesioginę diskriminaciją, kaip ji suprantama pagal šias nuostatas, dėl jos praktiškai vienos lyties asmenys turi atsidurti prastesnėje padėtyje, palyginti su kitos lyties asmenimis. Šiuo klausimu iš Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamosios dalies ir Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad aplinkybes, į kurias atsižvelgiant galima daryti prielaidą, jog buvo netiesiogiai diskriminuojama, turi vertinti nacionalinės teisminės institucijos pagal nacionalinę teisę arba praktiką, pagal kurias visų pirma gali būti numatyta, jog netiesioginę diskriminaciją galima įrodinėti bet kokiais priemonėmis, o ne tik statistiniais duomenimis.

W I D E N

76

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Dėl statistinių duomenų visų pirma reikia priminti, kad nacionalinis teismas turi įvertinti, kiek šie jam pateikti duomenys, apibūdinantys darbo jėgos situaciją, yra tinkami ir ar į juos galima atsižvelgti, t. y. visų pirma, gal jie atspindi tik atsitiktinius arba atitinkamai susiklosčius aplinkybėms susidariusius reiškinius, ir ar, vertinami bendrai, šie duomenys svarbūs.
- kai nacionalinis teismas turi tokią informaciją, iš suformuotos jurisprudencijos matyti, pirma, kad jis turi atsižvelgti į visus darbuotojus, kuriems taikomi nacionalinės teisės aktai, kuriuose įtvirtintas nevienodas požiūris, ir, antra, kad geriausias palyginimo metodas – palyginti, kokiai daliai darbuotojų vyrų ir kokiai daliai darbuotojų moterų turi įtakos aptariama teisės norma, o kokiai – ne.

W I D E N

77

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

Nagrinėjamu atveju iš nutarčių dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, kuriose remiamasi atsakovės pagrindinėse bylose pateiktais statistiniais duomenimis, matyti, kad atsakovė visuose savo padaliniuose įdarbina daugiau kaip 5 000 asmenų, iš kurių 76,96 % sudaro moterys. 52,78 % visų šių darbuotojų dirba ne visą darbo laiką. 84,74 % ne visą darbo laiką dirbančių asmenų yra moterys, 15,26 % – vyrai; iš visą darbo laiką dirbančių darbuotojų 68,20 % yra moterys ir 31,80 % – vyrai. Taigi darbuotojos moterys sudaro daugumą tiek „privilegiuotųjų“ grupėje, tiek darbuotojų, kurie taikant aptariamą nacionalinę nuostatą atsidūrė prastesnėje padėtyje, grupėje.

W I D E N

78

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Esant tokiai situacijai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar galima konstatuoti netiesioginę diskriminaciją, net jei visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kuriems ši situacija nėra nepalanki, grupėje vyrų nėra gerokai daugiau nei moterų.
- Šiuo klausimu reikia priminti, kad Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 1 dalies b punkte pateiktos sąvokos „netiesioginė diskriminacija“ apibrėžtyje, suformuluotoje taip pat, kaip ir apibrėžtis 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/73/EB, iš dalies keičiančios Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, 1 straipsnio 2 dalies antroje įtraukoje, nei kitose Direktyvos 2006/54 nuostatose **nėra nuorodos į kiekybinio pobūdžio aplinkybes, į kurias reikia atsižvelgti vertinant netiesioginę diskriminaciją. Šioje apibrėžtyje laikomasi kokybinio požiūrio, t. y. kad svarbu patikrinti, ar dėl paties nagrinėjamos nacionalinės priemonės pobūdžio vienos lyties asmenys gali atsidurti „tam tikroje prastesnėje padėtyje“ nei kitos lyties asmenys. Iš to matyti, kad nacionalinis teismas turi išnagrinėti visas svarbias kokybinio pobūdžio aplinkybes, kad nustatytų, ar tokia nepalanki padėtis egzistuoja atsižvelgiant į visus darbuotojus, kuriems taikomi nacionalinės teisės aktai, kuriais grindžiamas atitinkamas skirtingas vertinimas.**

W I D E N

79

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

- Pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją tokia nepalankesnė padėtis gali būti konstatuota, be kita ko, jeigu būtų įrodyta, kad nacionalinės teisės aktai daro neigiamą įtaką daug didesnei daliai vienos lyties asmenų (2022 m. gegužės 5 d. Sprendimo *BVAEB*, C-405/20, EU:C:2022:347, 49 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

Sprendimas:

1. 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, pateikto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC, priede, 4 straipsnio 1 ir 2 dalys

turi būti aiškinamos taip:

W I D E N

80

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, reiškia, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos, kaip tai suprantama pagal šio 4 straipsnio 1 dalį, ir toks vertinimas negali būti pateisinamas siekiu, pirma, atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir, antra, išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

W I D E N

81

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

2. SESV 157 straipsnis ir 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos [2006/54/EB](#) dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 4 straipsnio pirma pastraipa

turi būti aiškinami taip:

W I D E N

82

Teisingumo teismo sprendimas C-184/22 ir C185/22

pirma, nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, jei būtų nustatyta, kad dėl šių teisės aktų mažiau palankioje padėtyje atsiduria gerokai daugiau moterų nei vyrų, ir taip pat nebūtina, kad darbuotojų grupę, kuriai šie teisės aktai nesudaro nepalankios padėties, t. y. visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, sudarytų kur kas daugiau vyrų nei moterų, ir, antra, tokios diskriminacijos negalima pateisinti siekiu atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

W I D E N

83

Pats žodis diskriminacija!

Ar atsakingai jį vartojame?

Diskriminacija: "zero-sum game": tai kas padeda vienai lyčiai pažeidžia kitos lyties interesus?

W I D E N

84

Įrodinėjimas

Kiek pagrįsta įrodinėjimo standarto taisyklė,
pagal kurią

įrodytų laikomas tas faktas, kurio egzistavimas yra
labiau tikėtinas?

Ar aplinkybė turi būti laikoma įrodyta, jeigu jos
egzistavimu teismas yra tiek įsitikinęs, jog tikimybė
ribojasi su realybe?

W I D E N

85

Standartas

Lietuvos civiliniame procese yra taikomas pagrįsto įsitikinimo
standartas, kuris reikalauja, kad teisėjas būtų pagrįstai ir asmeniškai
įsitikinęs dėl bylos faktinių aplinkybių egzistavimo.

Kaip nurodo LAT, pagrįstas įsitikinimas formuoja teisėjo vidinį tikrumą
dėl bylos faktų.

Šis standartas nereikalauja pašalinti visas abejones dėl bylos faktinių
aplinkybių – teisėjas privalo turėti tokio laipsnio tikrumą, kuris tik
pašalina esmines abejones, abejonių visiškai nepanaikindamas.

W I D E N

86

Socialinis civilinio proceso modelis

Vokietijos Federalinis Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad „teisėjas turi ir privalo turėti tokio laipsnio tikrumą, **kuris būtų naudingas praktiniame gyvenime**, kuris nutildo abejones, jų visiškai nepanaikindamas“ [5]

Teisėjas privalo pasiekti ne bet kokį, bet pagrįstą įsitikinimą. Tik **pasiekus pagrįsto laipsnio įsitikinimą**, įrodinėjimo našta turinčios šalies įrodinėjama faktinė aplinkybė turės būti laikoma įrodyta.

W I D E N

87

Įrodinėjimo našta

Tai leidžia teismams išeiti iš faktinių aklaviečių, kai **nei vienos iš šalių įrodymų nepakanka pasiekti reikalaujamo įsitikinimo laipsnio**. Šią aklavietę išsprendžia įrodinėjimo naštos nustatymo taisyklė, kuri atsako į klausimą – **kuri iš šalių tokiu atveju turi pralaimėti bylą.**

W I D E N

88

Įrodinėjimas

Teisės doktrinoje nurodoma, kad kai ieškovas arba atsakovas neįtikina teismo, t. y. kai šalių pareiškimai dėl esminių faktų nėra aiškiai įrodyti, **byla turėtų būti sprendžiama šalies, kuriai tenka įrodinėjimo našta, nenaudai**[\[1\]](#).

W I D E N

89

Įrodinėjimas

Kada tas įsitikinimo laipsnis bus pasiektas, **kai jau taikoma prezumpcija?**

Kai taikoma prezumpcija ir **nei vienos iš šalių įrodymų nepakanka pasiekti reikalaujamo įsitikinimo laipsnio, t.y. 50/50, tada taikoma prezumpcija?!**

W I D E N

90

Ačiū už dėmesį!



Dr. Tomas Bagdanskis

Vadovaujantis partneris, advokatas

Mob. +370 659 84463

El. p. tomas.bagdanskis@widen.legal

WIDEN

Konstitucijos pr. 7, verslo centras „Europa“, 24 aukštas, 09308 Vilnius

Tel.: +370 5 24 876 70

El. p.: lithuania@widen.legal

www.widen.legal

WIDEN