

- **Teisių gynimo priemonės ir sankcijos diskriminacijos bylose**

- Advokatė Dr. Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė,
 - INVOCO
- 2024-09-05, Vilnius



Funded by
the European Union

Reglamentavimas ES direktyvose:

- 2006/54/EB (Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo) (Savo nacionalinėse teisės sistemose valstybės narės numato priemones, užtikrinančias realią ir veiksmingą kompensaciją arba nuostolių atlyginimą, taip kaip valstybės narės nustato atlyginti nuostolius ir žalą asmeniui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos dėl lyties, šioms priemonėms turint atgrasantį poveikį ir yra proporcingos padarytai žalai (18 str.).
 - 2000/43/EB (Rasių lygybės direktyva)
 - 2000/78/EB (Užimtumo lygybės direktyva)
 - 2004/113/EB (Prekių ir paslaugų direktyva)
 - 2010/41/EB (Savarankiškai dirbančių asmenų direktyva)
- valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, taikomas už direktyvose numatytų įsipareigojimų pažeidimus.
- valstybės narės sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal direktyvą, pažeidimus nustato taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.

- Bendra taisyklė iš Direktyvų: pripažįstama nacionalinių teismų autonomija,
- kartu reikalaujama iš valstybių narių, kad ES teisės būtų įgyvendinamos efektyviai, vadovaujantis suformuotais kriterijais užtikrinant sankcijų efektyvumą, veiksmingumą ir atgrasantį poveikį.

3

Sankcijų formos:

- Yra taikomos kelios pagrindinės formos sankcijų :
- - baudžiamosios sankcijos už baudžiamuosius nusikaltimus ir nusižengimus (kaip sankcija numatyta: pvz.: viešieji darbai, areštas arba laisvės atėmimas iki trejų metų).
- - administracinės baudos 40 - 1 200 Eur ribose Lietuvoje, 125-1000 Eur Bulgarijoje ir kt., kurias gali paskirti Lygių galimybių kontrolierius, kurio sprendimas skirti baudą gali būti kvestionuojamas teisme.
- (- administracinis nusižengimas padarytas reiškiant neapykantą asmeniui (asmenims) ar diskriminuojant asmenį (asmenis) dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų ar kitais pagrindais, gali būti laikoma sunkinančia aplinkybe taikant administracines sankcijas už administracinių nusižengimų padarymą pagal administracinių pažeidimų kodeksą;)
- - drausminė atsakomybė darbo santykiuose (atleidimas iš darbo už pažeidimą, nušalinimas, kt. (pvz Lietuvoje),
- - tuomet, kai darbuotojas diskriminuojamas darbe, atsisakant priimti į darbą arba atleidus diskriminaciniais pagrindais, darbuotojui gali būti priteisiama piniginė kompensacija, taip pat jis pagal įstatymą, gali būti grąžintas į darbą (praktikoje sprendžia darbo ginčų komisija, teismas, o praktika Lietuvoje dėl grąžinimo, nėra palanki darbuotojui);

4

- - Turtinės ir neturtinės žalos atlyginimas - yra pagrindinė, dažniausiai naudojama sankcija diskriminacijos bylose. Kriterijai numatyti teisės aktuose ir teismų praktikoje.
- Svarbu, kad nėra nustatyta aukščiausia neturtinės žalos už šiuos pažeidimus riba, tačiau teismų praktikoje priteisiamos sumos yra mažos, kas neatitinka sankcijos efektyvumo, atgrasumo kriterijaus.

5

- Pvz. Norvegijoje, Rumunijoje, kai darbuotojas veikia diskriminuojančiai, atsakomybėn traukiamas ir darbdavys ir darbuotojas.
- Lietuvoje, Darbo kodeksas numato darbdaviui galimybę atleisti darbuotoją iš darbo arba jį nušalinti, kuomet darbuotojo elgesys yra diskriminacinis. Taigi, šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikoma:
 - smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;
 - Bylose dėl lygiateisiškumo pažeidimo asmenims su negalia siekiant balsuoti lygiai su visais asmenimis rinkimuose, teismai Lietuvoje priteistinas iš valstybės sumas mažino, atsižvelgiant į pažeidimo trukmę, pragyvenimo lygį šalyje, kuris buvo siejamas su minimalia mėnesine alga.

6

Sankcijų diskriminacijos bylose formavimosi praktika/kriterijai:

- ETT byla C-180/95, *Nils Draehmpaehl*
- ETT byla C-177/88 Dekker
- ETT byla C-14/83, *Sabine Von Colson*
- ETT byla C-271/91, *M.Helen Marshall*
- ETT byla C-409/95, *Hellmut Marschall*
- ETT byla C-54/07 Firma Feryn
- ETT byla C-81/12 Accept
- ETT byla C-383/92 Commision
- ETT jungtinės bylos C-231/06 ir C-233/06 (pensijų klausimais)
- ETT byla C-407/14 Camacho
- Kt.

7

ETT byla C-180/95, Nils Draempaehl

- Pažymėtina, kad ETT *Draempaehl* byloje konstatavo, kad trijų mėnesių darbo užmokesčio dydžio kompensacija nėra pakankama, t.y. neturi atgrasančio poveikio.
- Žalos, patirtos dėl diskriminacijos lyties pagrindu, atlyginimas negali būti siejamas su darbdavio kalte. Žala turi būti atlyginta visais atvejais, nenustatant civilinės atsakomybės sąlygos dėl kaltės.

Case C-180/95, Nils Draehmpaehl v Urania Immobilienservice OHG [1997] ECR I-02195.

8

ETT byla C-177/88 Dekker

Sankcijos efektyvumas – už bet kokį draudimo diskriminuoti pažeidimą turi būti baudžiama be išimčių.

Direktyva Nr. 76/207/EB leidžia Valstybėms narėms pačioms nustatyti tokias sankcijas už diskriminacinius veiksmus, kuriomis būtų pasiektas jų skyrimo tikslas. Jos turi turėti **realų atgrasomąjį poveikį**.

Jei Valstybė narė nusprendžia taikyti civilinę atsakomybę už diskriminaciją, bet koks diskriminacijos draudimo pažeidimas yra pakankamas pagrindas traukti asmenį civilinę atsakomybę ir jokia nacionalinės teisės išimtis, atleidžianti ar ribojanti atsakomybę, negali būti taikoma.

9

ETT byla C-14/83, *Sabine Von Colson*

- ETT konstatavo, kad nors direktyvos, reikalaujamos tinkamo jų nuostatų įgyvendinimo, nereikalauja jokių specialių sankcijų formų, taikytinų už lygių galimybių pažeidimus, jos įpareigoja valstybes nares, kad sankcijos garantuotų *realią ir efektyvią teisinę apsaugą*. Case C-14/83, *Sabine Von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, para. 23.

10

ETT byla C-14/83 Von Colson

Sankcijos proporcingumas - kompensacija, kaip žalos atlyginimo būdas, turi būti proporcinga pažeidimo pobūdžiui ir žalos dydžiui.

Direktyva Nr. 76/207/EEC nenumato konkrečių sankcijų, bet leidžia Valstybėms narėms pačioms nustatyti tinkamas sankcijas už diskriminacinius veiksmus, kuriomis būtų pasiektas jų skyrimo tikslas. Vis dėlto priemonės, tinkamos tam, kad būtų atkurtos realios lygios galimybės, turi užtikrinti veiksmingą ir efektyvią teisminę gynybą ir turėti realų atgrasomąjį poveikį darbdaviui.

11

ETT byla C-271/91, *M.Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*.

- Kokios sankcijos yra veiksmingos, sprendžia nacionalinis teismas, tačiau nustatant sankcijos dydį reikėtų turėti omenyje ETT aiškinimą *Marshall II* byloje, kur teismas nurodė, kad veiksminga, proporcinga ir atgrasanti sankcija diskriminavimo byloje turėtų būti **pažeistos teisės atkūrimas – priėmimas ar grąžinimas į darbą, arba grąžinimui į darbą adekvačios kompensacijos priteisimas.**

12

ETT byla C-409/95, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen.*

- Preliminariu klausimu ETT buvo prašomas išaiškinti, ar 76/207/EB direktyva leidžia nacionalinėje teisėje įtvirtinti **kompensacijos už diskriminacijos pažeidimus aukščiausią ribą.**
- ETT nustatė, kad viršutinės kompensacijos sumos nustatymas prieštarautų ES direktyvoms.

13

ETT byla C-54/07 Firma Feryn

Vieši darbdavio pareiškimai, kad neįdarbinsiąs tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, laikytina diskriminacija įdarbinimo metu. Kai nėra tiesiogiai nuo diskriminacijos nukentėjusio asmens, įstatymu įgaliotoji institucija gali reikalauti, kad būtų pripažinta diskriminacija ir už ją būtų nubausta. Tokios sankcijos, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Tam tikrais atvejais ir jeigu tai pasirodytų tinkama, atsižvelgiant bylos aplinkybes, jas gali sudaryti diskriminacijos konstatavimas teisme, susietas su adekvataus paskelbimo reikalavimu, kurio išlaidas turėtų padengti darbdavys. Jas taip pat galėtų sudaryti pagal nacionalinės teisės taisykles darbdaviui nustatytas įpareigojimas, prireikus paskiriant baudą, nutraukti diskriminuojančius veiksmus. Be to, jas gali sudaryti tai, kad procedūrą inicijavusiai institucijai bus priteistas žalos atlyginimas.

14

ETT byla C-81/12 Accept

Direktyva 2000/78 nėra teisingai ir veiksmingai įgyvendinama nustatius tik simbolinę sankciją. ES teisė draudžia nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos, pripažinus diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos, galima skirti tik įspėjimą kaip sankciją. Sankcija iš esmės neprivalo būti pinigine, tačiau pagal proporcingumo principą ji turėtų atitikti pažeidimo sunkumą, suteikti veiksmingą, proporcingą ir atgrasomąjį pobūdį.

15

ETT byla C-30/19 DO v Braathens Regional Aviation

- - kompensacijos išmokėjimas be diskriminacijos fakto konstatavimo, nėra efektyvi sankcija pagal 2000/43/EC direktyvos 7 ir 15 str. ir kt.

16

ETT byla C-383/92 Commission

Siekiant sankcijos veiksmingumo ir atgrasomojo poveikio, (darbdavys) turi būti baudžiamas tokio dydžio bauda, kuri viršytų sumą, dėl kurios nesumokėjimo (darbuotojui) atsirado žala.

17

ETT jungtinės bylos C-231/06 ir C-233/06 (pensijų klausimais)

Jei asmuo buvo diskriminuojamas, vienodas požiūris atkuriamas, kai diskriminaciją dėl lyties patyręs darbuotojas atsiduria toje pačioje situacijoje kaip ir kitos lyties darbuotojai. Iš to išplaukia, kad valstybė narė gali pasirinkti atkurti vienodą požiūrį į asmenis reikalaujama sumokėti sumą, kurią sudaro skirtumas tarp iš pradžių diskriminuotų asmenų įmokų, sumokėtų tuo laikotarpiu, kai buvo diskriminuojama, ir tuo pačiu metu sumokėtų didesnių asmenų iš kitos grupės įmokų. Be to, siekiant situacijos ištaisymo, įmokos gali būti padidintos palūkanomis, kuriomis siekiama kompensuoti pinigų nuvertėjimą.

18

ETT byla C-407/14 Camacho

Direktyvos 2006/54 18 straipsnio tikslas – įpareigoti nukentėjusiam asmeniui atlyginti patirtą žalą ar ją kompensuoti. Šis tikslas valstybėms narėms suteikia galimybę priimti priemones, skirtas nubausti už diskriminaciją dėl lyties ir priteisti nukentėjusiajam kompensaciją.

Taip pat valstybėms narėms **leidžiama numatyti baudinių nuostolių priteisimą** nuo diskriminacijos dėl lyties nukentėjusiam asmeniui, bet ES teisė neįpareigoja to daryti.

19

- Nors direktyvos, reikalaujamos tinkamo jų nuostatų įgyvendinimo, nereikalauja jokių specialių sankcijų formų, taikytinų už lygių galimybių pažeidimus, jos įpareigoja valstybes nares, kad sankcijos garantuotų *realią ir efektyvią teisinę apsaugą*.

20

Kompensacinė sankcijų funkcija

- Kompensacija turi būti adekvati ir proporcinga pažeidimo sunkumui, turi būti įvertintos aplinkybės, kuriomis pažeidimas padarytas. Kompensacija turi atlyginti fizinę ir psichologinę žalą, prarastas galimybes (darbo produktyvumą), prarastas pajamas, įskaitant ir potencialias pajamas, neturtinę žalą, taip pat ir bylos vedimo išlaidas.
- Žalos atlyginimo dydžiui svarbūs tokie kriterijai, kaip neteisėto diskriminacinio elgesio pobūdis, pastovumas, dvasinių ir fizinių kančių patyrimas vienu metu, kelių neturtinių vertybių pažeidimas, tyčinis, itin žiauriu būdu ir forma žalą padariusio asmens veikimas, neigiamas kaltininko elgesys po žalos padarymo, itin skaudžios, ilgą laiką trukšiančios ar neįmanomos pašalinti neteisėtų veiksmų pasekmės, lydėsiančios nukentėjusiųjų visą gyvenimą, elgesio motyvai, tikslai, darbo santykių trukmė, darbdavio turtinė padėtis ir kiti bendrieji ir individualieji kriterijai.
- (Resolution adopted by the General Assembly 60/147 Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law [2006] UN General Assembly A/RES/60/147 A/RES/60/147).

21

- Manytina, kad teismų praktikoje susiformavusi taisyklė, pagal kurią neteisėto atleidimo atveju darbuotojui priteisiamas jo vidutinis darbo užmokestis iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, gali būti pripažinta nepakankamai veiksminga priemone nuo diskriminacijos darbe nukentėjusiam asmeniui, nes vadovaujantis kai kurių valstybių pavyzdžiu, ETT praktika, kompensacija už neteisėtą atleidimą iš darbo nėra ribojama laike.
- Pvz. Vokietijoje žalai apskaičiuoti taikoma vadinamoji Kattenstein formulė: darbuotojas dirbdamas darbdaviui „parduoda“ savo gebėjimus ir produktyvumą, jei šie gėria yra pažeidžiami, jis praranda savo ekonominę vertę – nesuseranda darbo arba, jei ir susiranda, tai tik už mažesnę sumą. Šie specifiniai finansiniai nuostoliai gali būti nustatyti ekspertų ir didinti nukentėjusio asmens turtinę arba neturtinę žalą. (Alenfelder, K.M. Materieller Schaden wegen Diskriminierung. *Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (ZAD)*, 2007, 2:5-8).

22

- K.M. Alenfelder pateikia pavyzdį – darbuotojas atleidžiamas iš darbo 45 metų amžiaus, kadangi yra „per senas“. Jeigu nebūtų atleistas, galimai būtų dirbęs iki pensinio amžiaus – 65 metų. Vidutinės metų pajamos sudaro 60.000 eurų. Maksimaliai jis prarado 1.200.000 eurų, kuriuos būtų uždirbęs per būsimus 20 metų. Autorius taip pat nurodo, kad darbuotojui įsidarbinus kitame darbe, iš mokėtinės kompensacijos turi būti atskaitomos naujame darbe gautos pajamos. Darbuotojas turi teisę į visą sumą iš karto arba kasmetinę, kas mėnesinę išmoką. Autorius remiasi byla *Vento v. Chief Constable of West Yorkshire* [2003] IRLR 102, kurioje teismas apytikriai apskaičiavo, kad tikimybė, jog darbuotojas būtų išdirbęs iki pensijos, lygi 75 proc. (Alenfelder, K.M. Remedies and Sanctions, p. 29).

23

- JT Generalinės Asamblėjos rezoliucijos dėl Nukentėjusių nuo sunkių tarptautinės žmogaus teisių teisės pažeidimų ir sunkių tarptautinės humanitarinės teisės pažeidimų asmenų teisės į gynybos priemones ir žalos atlyginimą pagrindinių principų ir gairių 18 p. bei 20 p. įtvirtina, kad **žala turi būti atlyginama visiškai.**

24

„Visiškai“ reiškia:

- Į šią sąvoką įeina **iki pažeidimo buvusios padėties atstatymas, kompensacijos priteisimas bei užtikrinimas, kad ateityje neteisėti veiksmai nesikartos.**

25

Adekvati - adekvatumo terminas neturtinės žalos atlyginimo kontekste aiškinamas kaip kompensacijos dydis, kuris jeigu negali būti lygus žalos dydžiui, tai bent turi jį atitikti. Turimas omenyje nukentėjusiam suteikiamos piniginės satisfakcijos nustatymas vadovaujantis ne smulkiu ir matematiškai tiksliu žalos dydžio apskaičiavimu, o tiesiog sekant nuostata – už didesnę neturtinę žalą, stipresnius išgyvenimus – didesnę piniginę kompensaciją, ir atvirkščiai (pvz. R. Volodko *Neturtinės žalos atlyginimas Lietuvoje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 175).

26

Proporcinga - Teisės doktrinoje ir teismų praktikoje laikomasi nuomonės, kad už teisės pažeidimus valstybės nustatomos poveikio priemonės turi būti proporcingos (adekvačios) teisės pažeidimui, jos turi atitikti siekiamus teisėtus ir visuotinai svarbius tikslus, neturi varžyti asmens akivaizdžiai labiau negu reikia šiems tikslams pasiekti; tarp siekiamo tikslo nubausti teisės pažeidėjus ir užtikrinti teisės pažeidimų prevenciją ir pasirinktų priemonių šiam tikslui pasiekti turi būti teisinga pusiausvra (proporcingumas). Kitais žodžiais tariant, proporcingumo principas dar gali būti vadinamas kaip nepagrįstai didelės prievartos uždraudimo principas (pvz.: Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas).

Kompensacijos dydis turi būti proporcingas nukentėjusios šalies (darbuotojo) patirtiems netekimams ir kartu būti proporcinga suvaržymo priemonė darbdaviui. Žr.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, bylos Nr. 3K-3-82/2008; kt.

27

- **Atgrąsumas** - kiekvienu atveju atgrasantis poveikis gali būti įvertintas vis kitokia suma ir ši suma pagal ES Valstybių narių praktiką dažnai priklauso nuo darbdavio dydžio. Kaip minėta, ETT *Draempaehl* byloje konstatavo, kad trijų mėnesių darbo užmokesčio dydžio kompensacija nėra pakankama, t.y. neturi atgrasančio poveikio. P vz. Vokietijoje diskriminacijos darbe bylose priteisiamos sumos svyruoja nuo 6 mėnesių atlyginimo iki 500 000 eurų sumos. Alenfelder, K.M. Remedies and Sanctions. *ERA seminar on 15 March 2010 material*. Trier: ERA, 2010., p. 24.

28

- Nacionaliniai Lygybės Ombudsmenai kai kuriose valstybėse turi galimybę taikyti sankcijas – baudas, įpareigojimus, diskriminacijos atvejais (pvz. Lietuva, Bulgarija, Rumunija ir kt). Kai kuriose šalyse pažeidėjai gali būti įpareigojami viešai paskelbti atsiprašymą (Belgija);
- Įmonės, pažeidusios diskriminacijos draudimus, gali prarasti valstybės skiriamas dotacijas (pvz. Italijoje);
- Deja, daugelyje šalių, Ombudsmeno institucijos gali pateikti tik teisiškai neįpareigojančias rekomendacijas (pvz. Norvegija, Austrija);
- Administracinių baudų dydis dažnai priklauso nuo to ar bauda skiriama už vieno asmens teisių pažeidimus, ir jos ženkliai didesnės, jei pažeidžiamos grupės asmenų lygiateisiškumas (pvz. Portugalijoje).

29

Kodėl sankcijoms taikomi griežtesni kriterijai?

- Diskriminuojančiu elgesiu yra pažeidžiamas **žmogaus orumas**. Žmogaus orumo apsauga įtvirtinta daugelyje tarptautinių teisės dokumentų – Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, ES pagrindinių teisių chartijoje bei kituose tarptautiniuose dokumentuose. Žmogaus orumo kaip pačios aukščiausios konstitucinės vertybės svarbą pabrėžia ir teisės teoretikai, ir praktikai.

30

- Žmogaus orumo gynimas yra kiekvienos demokratinės valstybės pareiga, kuri negali būti pateisinta visuomenine nauda. Orumas yra universali žmogaus teisė, kurią turi kiekvienas be išimties, nepriklausomai nuo rasės, pilietybės, religijos, lyties, asmeninių savybių, išsilavinimo, visuomeninių pasiekimų (A. Vaišvila)

31

303/06 *Coleman v. Attridge Law and Steve Law*

- Generalinis advokatas P. Maduro *Coleman* byloje pateikdamas išvadą diskriminacijos sampratą interpretavo keliais aspektais (Opinion of Advocate General Poiares Maduro, delivered in case 303/06 *Coleman v. Attridge Law and Steve Law.*), vieną kurių nukreipdamas nediskriminavimo teisės tikslą į asmens privataus gyvenimo neliečiamybę ir į įpareigojantį principą, labiau nei matant diskriminaciją pasyvia prasme, t.y. tik teikiant pagalbą dėl priekabiavimo, kuris įsišaknijęs į diskriminacinį elgesį.
- Generalinis advokatas P. Maduro, apibrėždamas lygiateisiškumo teisės filosofines vertybes, pabrėžia žmogaus orumą ir asmens privataus gyvenimo neliečiamybę. P. Maduro nurodo, kad šių vertybių samprata leidžia Direktyvų saugomus gėrius interpretuoti ypač plačiai, apimant ir diskriminaciją dėl ryšių su asmeniu, turinčiu savybę, galinčią būti diskriminacijos pagrindu. „Žmogaus orumas yra priežastis, dėl kurios lygybė turi būti pripažįstama kiekvienam individui. Kiekvieno asmens gyvenimas yra vertybė vien dėl to paprasto fakto, kad jis yra žmogus, ir nei vieno žmogaus gyvybė nėra mažesnės vertės nei kito. Taigi niekas negali elgtis taip, kad pažeistų bet kurio kito žmogaus vidinį savos vertės jausmą.“

32

- Elgdamasis su žmonėmis, priklausančiais ginamųjų grupei, mažiau palankiai dėl jų charakteristikų, diskriminatorius neleidžia naudotis jiems savo privatumu. Iš esmės, vertindami lygybę ir įgyvendindami ją teisės pagalba, sudarome sąlygas kiekvienam asmeniui į privatų gyvenimą“. Atsižvelgiant į tai, sankcijos už diskriminuojantį elgesį turi būti itin griežtos ir veiksmingos, nes pažeidžia prigimtines asmens teises ir laisves, asmens orumą. Plačiau: Opinion of Advocate General Poiares Maduro, delivered in case 303/06 *Coleman v. Attridge Law and Steve Law*.

33

Lietuvos Aukščiausias Teismas 3K-3-199/2014 nutartyje akcentavo, kad byloje būtina įvertinti, ar ieškovei priteista kompensacija yra adekvati, veiksminga ir atgrasanti darbdavį nuo diskriminavimo veiksmų bei padedanti pasiekti pagrindinį į nacionalinės teisės aktus perkeltos Direktyvos 2006/54/EB tikslą – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moterį ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Sprendžiant dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio, būtina atsižvelgti į ieškovei priteistinas su darbo santykiais susijusias išmokas tam, kad nebūtų pažeistas nurodytose ES direktyvose bei ETT sprendimuose akcentuojamas proporcingumo principas ir būtų pritaikyta diskriminaciją atlikusiam asmeniui efektyvi, veiksminga ir nuo diskriminacijos atgrasanti sankcija.

- Atsižvelgta ir į turtinės žalos dydį.

34

Motyvo diskriminacijos byloje nereikšmingumas:

- Romų etninės kilmės moteriai atvykus į darbą, jos įdarbinimui pasipriešino susirinkusios įmonės darbuotojos. Vyko viešas moters įdarbinimo svarstymas/balsavimas. Darbuotojos vienbalsiai tvirtino, kad nenori dirbti su rome ir jeigu direktorius priims ją į darbą, jos visos iš darbo išeis. Direktorius bandė užstoti darbuotoją, bet matydamas darbuotojų nusistatymą, atsiprašė moters, kad negali jos priimti į darbą dėl to, kad kolektyvas nenori dirbti su ja. Ar kils atsakomybė darbdaviui?
- Motyvas diskriminacijos byloje nėra svarbus – vertinama iš nukentėjusio pozicijos.

35

Svarbu:

- Kaip nustatyti, koks poveikis bus atgrasus konkrečiam pažeidėjui konkrečiu atveju?
- Ar reikalaujant nustatyti atgrasantį poveikį darbdaviui neišeinama už kompensacinės civilinės atsakomybės funkcijos ribų?
- Pagrindinė civilinės atsakomybės funkcija yra kompensacinė, tai yra taikant civilinę atsakomybę nesiekama nubausti asmens, padariusio pažeidimą, tačiau siekiama kompensuoti nukentėjusiam asmeniui padarytą žalą tokiu būdu, kad tiksliai apskaičius jos dydį nukentėjęs asmuo būtų grąžintas į tą padėtį, kurioje buvo iki teisės pažeidimo, kad nukentėjusiam asmeniui būtų atlyginta nei per daug, nei per mažai, o tiek, kiek iš tikrųjų patirta ir prarasta.

36

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika

Cudak prieš Lietuvą, 2010

Kai asmuo nukenčia dėl teisės į teisingą bylos nagrinėjimą pažeidimo, pareiškėjo prašymu galimas proceso atnaujinimas iš esmės laikytinas tinkamu pažeidimo atitaisymu.

Tačiau pareiškėja patyrė neturtinę žalą, kuriai atlyginti nepakanka vien Konvencijos pažeidimo konstatavimo. Vertindamas teisingumo pagrindais EŽTT priteisė pareiškėjai 10000 eurų pagal visus žalos pagrindus kartu.

37

- EŽTT sprendime byloje *L. prieš Lietuvą* (pareiškimo Nr. 27527/03) priteisė 5 000 eurų neturtinės žalos atlyginimą.

38

García Mateos prieš Ispaniją, 2013

Valstybė turi sudaryti sąlygas asmenims, nukentėjusiems nuo diskriminacijos, reikalauti žalos bei kitų praradimų atlyginimo teisinėmis priemonėmis. Teisinis reguliavimas, užkertantis kelią kreiptis į bendrosios ar administracinės kompetencijos teismus, kai klausimas dėl žalos atlyginimo nėra išnagrinėtas, prieštarauja EŽTK.

Kadangi Ispanija neužtikrino efektyvios apsaugos nuo diskriminacijos, EŽTT priteisė 16 000 Eur neturtinės žalos.

39

JT Visų formų diskriminacijos prieš moteris panaikinimo komiteto praktika

V.K. prieš Bulgariją, 2011

L.C. prieš Peru, 2011

I.A. prieš Baltarusiją, 2011, kt.

Žalos atlyginimas turi būti adekvatus padarytam pažeidimui. Pripažinus, jog buvo pažeistas diskriminacijos draudimas, nukentėjusiajai turi būti atlyginama adekvačia pinigine kompensacija.

40

LR Konstitucinio Teismo praktika

Lietuvos Konstitucinis teismas ne kartą yra pabrėžęs, kad asmens teisės turi būti ginamos ne formaliai, o realiai ir veiksmingai tiek nuo privačių asmenų, tiek nuo valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, todėl nukentėjusiam nuo diskriminacijos asmeniui priteisus **formalią turtinės ir neturtinės žalos sumą, susiduriama su formaliu pažeistų teisių gynimu, o tai neatitinka ES direktyvų keliamų tikslų.**

(pvz. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas.*)

Sankcijų efektyvumas leidžia pasiekti direktyvose įtvirtintus tikslus ir ne menamai, o realiai apginti pažeistas žmogaus teises.

41

Teismų praktikos pavyzdžiai Lietuvoje:

2008 Romės atsisakymo priimti į darbą byla	2014 Nėščios moters atleidimo iš darbo byla
Vilniaus apygardos teismas c.b. Nr. 2A-1020-464/2008 dėl atsisakymo priimti ieškovę į indų plovėjos darbą dėl etninės kilmės priteisė ieškovei 864,98 litų turtinės - darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir 2000 litų neturtinės žalos atlyginimą.	Lietuvos Aukščiausias Teismas 3K-3-199/2014 c.b dėl nėščios moters atleidimo iš darbo bandomuoju laikotarpiu iš Rumunijos ambasados priteisė ieškovei 50000 litų turtinės – darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir 10 000 litų neturtinės žalos atlyginimą.

42

Pavyzdžiui:

2010 Romų taboro teritorijoje nugriautų pastatų byla	2018-2022 judėjimo ir regos negalios rinkimų bylos
<p>Administracinėje byloje Nr. A444-1003/2010 iš atsakovės Vilniaus miesto savivaldybės priteistos tokio dydžio neturtinės žalos atlyginimo sumos (už romų taboro teritorijoje, Vilniuje, nugriautus pareiškėjams priklausančius pastatus): nuo 1500 Eur – 3500 Eur</p>	<p>Vilniaus apygardos administracinis teismas administracinėje byloje Nr. el-1659-331/2018 ieškovams priteisė po 1000 Eur neturtinės žalos valstybei ir Vilniaus miesto savivaldybei neužtikrinus neįgalųjų teisių visaverčiai dalyvauti Lietuvos Respublikos Seimo rinkimuose</p> <p>Administracinė je byloje Nr. eA-564-624/2021 Lietuvos Vyriausias apygardos teismas patvirtino Vilniaus apygardos administracinio teismo sprendimą administracinėje byloje Nr. el-2914-1047/2019, kuriuo asmeniui, turinčiam regėjimo negalią priteista 1000 Eur neturtinė žala už rinkimų apylinkės nepritaikymo ir balsavimo slaptumo neužtikrinimą iš Lietuvos valstybės ir</p>

43

Pavyzdžiui:

2021 judėjimo negalios asmens diskriminavimo byla dėl patekimo į pastatą, teikiantį viešąsias paslaugas	2022-2023 neįgalios motinos ir jos naujagimės diskriminacijos byla
<p>Lietuvos vyriausias administracinis teismas administracinėje byloje Nr. eA-2796-492/2021 priteisė 1000 Eur neturtinę žalą dėl diskriminavimo dėl judėjimo negalios fakto Valstybei neužtikrinant galimybės patekti į pastatą viešosioms paslaugoms gauti.</p>	<p>Lietuvos Aukščiausias Teismas 2023-10-11 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. e3k-3-246-421/2023 galutinai patvirtino Kauno apylinkės teismo 2022 m. birželio 6 d. sprendimą, kuriuo pripažino, kad Kėdainių raj. savivaldybė diskriminavo ieškovę dėl turimos negalios, o jos dukterį dėl ryšių su negalia ir kiekvienai priteisė po 10000 Eur neturtinės žalos, taip pat turtinę žalą.</p>

44

Locus standi

- Ne vienoje ES valstybėje teisės aktai numato galimybę asociacijoms (NVO, profesinėms sąjungoms) savo atstovaujамųjų vardu kreiptis į teismą dėl žalos atlyginimo, t.y. kuomet anksčiau nuostoliai būdavo priteisiami tik nuo diskriminacijos nukentėjusiems individualiems asmenims (pvz. Olandijoje);

45

Locus standi

- Lietuvos aklyjų ir silpnaregių sąjunga sėkmingai pasinaudojo *locus standi* teisę atstovaudama savo narius teisme. Teismas, nesileisdamas į gilesnes argumentacijas c.b. Nr. 2-397-67/2010 (Vilniaus m. 2 apylinkės teismo 2010 m. gegužės 26 d. sprendimas civilinėje byloje Lietuvos aklyjų ir silpnaregių sąjunga v. AB „Swedbank“ (bylos Nr. 2-397-67/2010) pažymėjo, kad vadovaujantis LR Asociacijų įstatymo 2 str. 1 d. (Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 25-745), Lietuvos aklyjų ir silpnaregių sąjunga, kaip asociacija, turi teisę atstovauti ir ginti asociacijos narių interesus ir teismuose bei nepaisant atsakovo prieštaravimų, pripažino šią sąjungą tinkamu ieškovu byloje.
- Lietuvos negalios forumas dažniausiai padeda savo nariams diskriminacijos bylose surasti advokatą ir apmoka honorarą, tačiau savo iniciatyva bylų nekelia.

46

Diskriminacijos bylos, kaip viešojo intereso bylos

- Siekiant sankcijų diskriminacijos bylose efektyvumo, kai kuriose šalyse (pvz. Liuksemburge), nevyriausybinės organizacijos turi galimybę priteisti žalos atlyginimo sumas savo naudai. Šios sumos leidžia vykdyti tolimesnę veiklą ginant viešąjį interesą diskriminacijos bylose. T.y. bet kokia kompensacija priteisiama teismo pereinama organizacijai, kuri pateikė ieškinį.

47

Išvados:

- Paprastai valstybėse narėse vyrauja du būdai taikyti sankcijas diskriminacijos bylose – tai teisminiai procesai baudžiamosiose, civilinėse ir administracinėse bylose arba Lygių galimybių kontrolieriaus institucijoms taikyti administracines, o taip pat ir rekomendacines ir kitas įstatyme numatytas priemones.
- Nepaisant to, kad sankcijos neturi maksimalios nustatytos ribos, deja, teismai vengia priteisti aukštas sumas už diskriminacinius pažeidimus ir žalos atlyginimas nėra didelis, kas neskatina nukentėjusių asmenų ginti savo teises.
- Tai skatina valstybes nares ieškoti įvairesnių kūrybinių priemonių siekiant užkirsti kelią diskriminaciniams pažeidimams.

48