



Šie mokymai vykdomi pagal Europos Sąjungos Užimtumo ir socialinio solidarumo PROGRESS (2007-2013 m.) programą

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

- Advokatė Dr. Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė,
Mykolo Romerio universitetas
 - 2016-06-02, Vilnius

2006/54/EB

dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)

- 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.).

Kiti pagrindai/sritys:

- 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 autonomiją,
- kartu reikalaujama iš valstybių narių, kad ES teisės būtų įgyvendinamos efektyviai, vadovaujantis suformuotais kriterijais užtikrinant sankcijų efektyvumą, veiksmingumą ir atgrasantį poveikį.
- **Kaip nustatyti, koks poveikis bus veiksmingas, proporcingas ir atgrasus konkrečiam darbdaviui konkrečiu atveju padarius konkretų pažeidimą?**

Pavyzdžiui:

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 ieškovo 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.

Nacionalinis reglamentavimas/problemos:

- LR DK 96 str.
- įtvirtina draudimą atsisakyti priimti asmenį į darbą DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto motyvais: dėl lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. DK 96 straipsnio 2 ir 3 dalys numato, kad atsisakymas priimti į darbą gali būti ne vėliau kaip per mėnesį nuo atsisakymo dienos ginčijamas teisme. Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą nuo jo kreipimosi dėl įdarbinimo dienos ir sumokėti jam už tą laiką minimalaus darbo užmokesčio dydžio kompensaciją).
- DK 96 str. nenumato alternatyvios sankcijos asmeniui, patyrusiam diskriminaciją įdarbinimo procese ir sieja su MMA.
- (Galimas alternatyvus pažeistų teisių gynimo būdas (c.b. Nr. 2A-1020-464/2008)
- Lygių galimybių įstatymas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.
- LR DK 300 str. (buv.297 str.)

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

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 veiksnių 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.

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 civilinės atsakomybės ir jokia nacionalinės teisės išimtis, atleidžianti ar ribojanti atsakomybę, negali būti taikoma.

*Case 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.

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

- Taigi, 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**.

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.

ETT byla C-180/95 Draehmpaehl

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.

Teismas taip pat išaiškino, jog trijų mėnesių darbo užmokesčio dydžio kompensacija nėra pakankama, t.y. neturi atgrasančio poveikio.

Pavyzdys:

- Romų etninės kilmės moteriai atvykus į darbą, jos įdarbinimui pasipriešino susirinkusios įmonės darbuotojos. Vyko viešas Saichos 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 Saichą, bet matydamas darbuotojų nusistatymą, atsiprašė Saichos, kad negali jos priimti į darbą.
- Motyvas diskriminacijos byloje nėra svarbus – vertinama iš nukentėjusio pozicijos.

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 taisyklės darbdaviui nustatytas įpareigojimas, prireikus paskiriant baudą, nutraukti diskriminuojančius veiksmus. Be to, jas gali sudaryti tai, kad procedūrą inicijavusiai institucijai bus priteistas žalos atlyginimas.

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.

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.

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.

Svarbu:

- Kaip nustatyti, koks poveikis bus atgrasus konkrečiam darbdaviui 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. Tačiau:

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.

NB:

- 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.**

„Visiškai“ reiškia:

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

- 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 nukentėjusįjį 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).

- Literatūroje taip pat minima ir nemateriali kompensacijos forma, kuri pasireiškia tuo, kad diskriminaciniu elgesiu pasižymintys darbdaviai įtraukiami į „Juoduosius sąrašus“, kurie neleidžia šiems darbdaviams gauti valstybinių užsakymų ir subsidijų Alenfelder, K.M., Remedies and Sanctions, p. 29; Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) [interaktyvus]. [žiūrėta: 2011-03-11]. <<http://www.dol.gov/ofccp/index.htm>>.

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).

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 pusiausvyra (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.

- Darbo bylose darbuotojai paprastai prašo pripažinti darbdavio įsakymą dėl atleidimo ar atsisakymą priimti į darbą ar kitus darbo teisių pažeidimus neteisėtais, atkurti iki pažeidimo buvusią padėtį - priimti arba grąžinti į darbą bei priteisti turtinę žalą (tiesioginių nuostolių ir negautų pajamų atlyginimo forma CK 6.249 str.) ir neturtinę žalą, kurios pagrindas numatytas DK 250 str., CK 6.250 bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24¹ str.

- 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.
- Vokietijoje žalai apskaičiuoti taikoma vadinamoji Kattenstein formulė: darbuotojas dirbdamas darbdaviui „parduoda“ savo gebėjimus ir produktyvumą, jei šie gėriai yra pažeidžiami, jis praranda savo ekonominę vertę – nesusiranda 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).

- 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).

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.

- 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)

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

- Generalinis advokatas P. Maduro Coleman byloje, apibrėždamas lygiateisiškumo teisės filosofines vertybes, pabrėžė žmogaus orumo ir asmens privataus gyvenimo neliečiamybės svarbą. 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 priešastis, 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.

- 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*.

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.

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika

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.

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika

Danilenkov ir kt. prieš Rusiją, 2009

Valstybė turi užtikrinti veikiančią, efektyvią ne tik baudžiamosios, bet ir civilinės teisės sistemą, leidžiančią ginti savo teises diskriminacijos atveju. Asmenys, nukentėję nuo diskriminacijos, turi turėti galimybę ginti savo pažeistas teises teismo tvarka ir siekti žalos bei kitų praradimų atlyginimo.

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.

- Teisių gynimo priemonės:
- -Teismas, DGK, LGKT, kt.
- Baudžiamosios, administracinės, civilinės, kt.

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.