

Diskriminacija dėl amžiaus ir jos apraiškos darbo santykiuose

Diskriminacijos sąvoka

Diskriminacijos sąvoką įtvirtina Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas.

Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

Atsižvelgiant į šią sąvoką:

- *tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus* – elgesys su asmeniu, kai amžiaus pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- *netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus* – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas amžiaus pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Diskriminacijos dėl amžiaus apraiškos darbo santykiuose

Darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais įtvirtina Lygių galimybių įstatymas bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Šie įstatymai numato pareigą darbdaviui įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti amžiaus ar kitais pagrindais dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

Minėti įstatymai patikslindami kokiais darbo santykių aspektais darbdavys privalo įgyvendinti nediskriminavimo dėl amžiaus ar kitų pagrindų principus, kartu sufleruoja, kada ir kokiais darbo santykių aspektais gali pasireikšti diskriminacija dėl amžiaus:

- priimant į darbą, kuomet nėra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos (t. y. sudarant darbo skelbimus, kuriuose greta profesinių reikalavimų nurodomas pretendento amžiaus reikalavimas, įvardijama amžiaus riba arba amžiaus grupės (pvz.: „laukiam kandidatų nuo 25 iki 45 m. amžiaus“, „kviečiame į jauną, dinamišką, veržlų kolektyvą“; atrankos pokalbio metu pernelyg akcentuojamas bei kvestionuojamas kandidato amžius);
- sudarant nevienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiant nevienodas lengvatas (pvz.: darbe ribojamos kvalifikacijos tobulinimo, mokymų, paaukštinimo pareigose galybės, taip pat atliekamos funkcijos bei atsakomybės vyresniems darbuotojams; nesudaromos galybės pritaikyti darbo vietą ar sąlygas dėl suprastėjusios darbuotojo sveikatos, pateisinant sveikatos pasikeitimus darbuotojo vyresniu amžiumi);

- taikant nevienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus (pvz.: pastebimi tik jaunesnių darbuotojų geri darbo rezultatai, o vyresniųjų gerai atliekamas darbas yra priimamas kaip įprastas papildomo paskatinimo nevertas reiškinys; daugiau dėmesio skiriama kritikai dėl vyresnių darbuotojų atliekamo darbo rezultatų šiems nukrypęs nuo įprastos normos; daromas spaudimas išeiti iš darbo nesulaukus pensinio amžiaus; darbuotojas nepagrįstai atleidžiamas);
- už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokant nevienodą darbo užmokestį (pvz.: vyresni darbuotojai vertinami kaip neverti investicijos, o jauniems darbuotojams yra mokamas didesnis darbo užmokestis, įskaitant ir darbo užmokestį natūra, t. y. suteikiant įvairias papildomas priemones asmeniniam naudojimui);
- nesiimant priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos (pvz.: darbo kolektyve primetamas pasyvaus, neproduktyvaus, negebančio prisitaikyti prie naujovių bei nenorinčio mokytis darbuotojo įvaizdis; pagarbos stokojantys darbo santykiai; nenoras dalintis informacija ar bendradarbiauti; klientų nepakantumas; spaudimas išeiti iš darbo nesulaukus pensinio amžiaus; nepagrįstas atleidimas iš darbo).

Pažeistų lygybės ir nediskriminavimo teisių gynimo būdai

Administracinė tvarka

Lietuvoje yra keli skirtingi gyventojų pažeistų lygybės ir nediskriminavimo teisių gynimo būdai. Vienas iš jų – pateikti skundą [Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai](#). Asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme. Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip. Atlikęs tyrimą dėl galimos diskriminacijos darbo santykiuose, lygių galimybių kontrolierius gali priimti šiuos sprendimus:

- *Rekomendacija*. Kontrolierius gali kreiptis į asmenį ar instituciją siūlydamas pakeisti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus. Tai apima ir rekomendacijas sustabdyti neteisėtą praktiką, ir siūlymą pakeisti teisinį aktą (ar jo dalį) taip, kad būtų užtikrinta visų asmenų lygybė. Paprastai pažeidėjai geranoriškai atsižvelgia į kontrolieriaus pastabas – įgyvendinama apie 90 proc. rekomendacijų;
- *Įspėjimas*. Kontrolierius gali įspėti dėl lygių galimybių pažeidimo. Įspėjimo, kaip ir rekomendacijos, pagrindu dažnai parengiamas pranešimas žiniasklaidai taip visuomenę informuojant apie netinkamą pažeidėjo elgesį. Tokiu būdu paveikiama įstatymą pažeidusio asmens ar organizacijos reputacija;
- *Kreipimasis į teismą*. Atlikęs tyrimą, kontrolierius turi teisę kreiptis į administracinį teismą prašydamas ištirti, ar vertinti norminiai aktai atitinka lygių galimybių įstatymų nuostatas;
- *Administracinė bauda*. Kontrolierius gali pradėti administracinių nusižengimų teiseną, pažeidėjui galinčią užtraukti baudą nuo 40 iki 560 eurų, o už pakartotinį nusižengimą – nuo 560 iki 1200 eurų. Lygių galimybių kontrolieriai šia teise naudojami tik išimtiniais atvejais vedami įsitikinimo, jog bendradarbiavimas ir visuomenės švietimas yra paveikesnės priemonės;
- *Informacijos perdavimas teisėsaugai*. Skunde pateiktose aplinkybėse įžvelgęs galimus nusikalstamos veikos požymius, kontrolierius turi teisę šią medžiagą perduoti ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui;

- *Tyrimo nutraukimas.* Kontrolierius gali nutraukti tyrimą, jei jo metu pasikeičia aplinkybės ir taip nutraukiami diskriminuojantys veiksmai (pakeičiami teisės aktai), trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą ir kt.;
- *Skundo pripažinimas nepagrįstu.* Pažeidimui nepasitvirtinus, lygių galimybių kontrolierius gali pripažinti skundą nepagrįstu.

Teisminė tvarka

Asmuo, patyręs diskriminaciją amžiaus pagrindu, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka. Darbo kodeksas numato, kad kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.

Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai. Civilinio proceso kodeksas numato, kad teismams nagrinėti Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka priskiriami ginčai, kylantys iš darbo ir kitų privatinų teisinių santykių. Įstatymų numatytais atvejais gali būti nustatyta privaloma išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarka. Darbo kodeksas įtvirtina, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

Šios institucijos turi galią atstatyti teisingumą priteisiant žalos atlyginimą, o neteisėto atleidimo atveju, grąžinti pareiškėją į darbą.

Darbo ginčai dėl teisės taip pat gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jeigu dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas.

Atkreiptinas dėmesys, jog, vadovaujantis Civilinio proceso kodeksu, tuo atveju, kai asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos.

Taigi, darbuotojas, manantis, kad darbdavys pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo bei siekiantis turtinės ir (ar) neturtinės žalos atlyginimo, gali kreiptis į darbo ginčų komisiją pateikdamas prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. Prašymas turi būti pateikiamas raštu (taip pat ir elektroniniu paštu, pasirašius elektroniniu parašu) darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė. Prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės darbuotojas darbo ginčų komisijai privalo pateikti per 3 mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties

pažeidimo atvejais, – per 1 mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu. Paspaudę ant mėlynai paryškinto teksto galite susipažinti su VDI teritorinių skyrių [kontaktiniais duomenimis](#) bei pavyzdine [prašymo darbo ginčų komisijai forma](#).

Juridiniai asmenys, kitos organizacijos ir jų padaliniai, kurių veiklą reglamentuojančiame teisės akte atitinkamu pagrindu diskriminuojamų asmenų gynimas ir jų atstovavimas teisme yra nurodyta kaip viena iš veiklos sričių, diskriminuojamo asmens pavedimu gali įstatymų nustatyta tvarka atstovauti jam teisminėse arba administracinėse procedūrose.