

NVO gidas

2013 m. rugpjūtis Nr. 6

Šiame numeryje:

LGBT asmenų teisės ir patirtys darbo rinkoje
2 p.

Teisminė praktika diskriminacijos bylose
3 p.

Jūsų dėmesiui pristatome šeštąjį nevyriausybinėms organizacijoms skirtą naujienlaiškį „NVO gidas“, kuris rengiamas įgyvendinant projektą „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“. Projektą bendradarbiaujant įgyvendina Lygių galimybių plėtros centras, VŠĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“ ir Lietuvos žmogaus teisių centras.

Liepos mėnesį tiek Lietuvai pradėjus pirmininkauti Europos Sąjungai, tiek dėl liepos 27-ąją Vilniuje organizuotų eitynių „Už lygybę“, viešojoje erdvėje daug dėmesio buvo skiriama lesbiečių, gėjų, biseksualių ir transseksualių (LGBT) asmenų teisėms. Tyrimai rodo, jog Lietuvoje žmonių, patiriančių diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės

darbo santykių srityje, skaičius yra vienas didžiausių Europoje, todėl dalį šio naujienlaiškio numerio skiriame LGBT asmenų patiriamai diskriminacijai darbo rinkoje aptarti.

Nuo diskriminacijos darbe nukentėję asmenys gali rinktis keletą teisinių kelių, kaip ginti pažeistas teises – juos jau nagrinėjome ankstesniuose „NVO gido“ numeriuose. Šiame naujienlaiškyje pateikiame keletą pavyzdžių iš teisminės praktikos bylose dėl diskriminavimo darbo santykiuose. Nors dažniausiai krepiamasi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, tačiau tik teismas gali priimti kompensacinio pobūdžio sprendimus – grąžinti į darbą, priteisti negautas pajamas ar neturtinę žalą.



LGBT asmenų teisės ir patirtys darbo rinkoje

Parengta pagal www.atviri.lt ir www.hrc.org

Europos Sąjungos Pagrindinių teisių agentūros 2013 m. gegužės 17 d. paskelbti apklausos rezultatai atskleidė, jog diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės darbo santykių srityje Lietuvoje per pastaruosius 12 mėnesių nurodė patyrę net 27% apklaustų LGBT asmenų. Šis rodiklis Lietuvoje buvo vienas iš didžiausių ES – jis didesnis tik Kipre (30%). Šioje srityje Lietuva gerokai viršija ir ES vidurkį, kuris sudaro 20%. Darbo santykiai – viena sričių, kur itin ryškiai juntamos diskriminacijos apraiškos.

Šiame naujienlaiškyje pristatoma ataskaita – tai dalis EQUAL programos projekto „Atviri ir saugūs darbe“, kuri inicijavo Lietuvos gėjų lyga. Projektą finansavo ES socialinis fondas ir LR Vyriausybė. Vienas iš projekto tyrimo tikslų buvo analizuoti homoseksualių, biseksualių ir transseksualių žmonių istorijas, siekiant atskleisti jų patirtį darbo aplinkoje ir visuomenėje. Šioje ataskaitoje daugiausiai atsispindi gėjų ir lesbiečių gyvenimo istorijos ir jų diskriminavimo viešojoje erdvėje patirtys.

Tyrimo metu išryškėjo kelios itin aktualios temos. Viena jų – nutildytas seksualumas darbe. Didžioji dalis apklaustų informantų slėpė savo seksualinę tapatybę darbe arba atsivėrė tik „išrinktiesiems“. Toks dvigubas gyvenimas gali turėti itin nei-

giamas pasekmes ne tik individo savigarbai, bet, dar svarbiau, gerokai pabloginti gyvenimo kokybę. Tyrimo metu pastebėta, kad LGBT asmenys dažniausiai patiria įvairias netiesioginės diskriminacijos formas darbe. Tiesioginė diskriminacija – atsisakymas įdarbinti ar pakelti pareigose, profesinės kvalifikacijos galimybių ribojimas, atleidimas iš darbo ir pan. – buvo dažniausiai rekonstruojama kaip praeities patirtis, kurią mieliau išbraukti iš atminties.

Informantų istorijos atskleidė labai įvairias netiesioginės diskriminacijos formas ir kontekstus, su kuriais jie susiduria savo darbo aplinkoje: įžeidžiantys ir žeminantys juokai; pablogėję santykiai su kolegomis po atsivėrimo; ignoravimas; nesaugus kontekstas kalbėti apie savo partnerius ir asmeninius santykius; nuolatinė neformalios komunikacijos turinio ir formos (savo išvaizdos, gestų, aprangos, kaip ir kas sakoma ir pan.) kontrolė.

Diskriminacijos, socialinės atskirties ir pažeminimo baimė yra pagrindinės priežastys, kodėl didelė dalis LGBT bendruomenės slepia savo seksualinę tapatybę arba apie ją meluoja. Tyrimo dalyviai buvo linkę pabrėžti, kad mažesnėse organizacijose, kuriose daugiau tarpasmeninės sąveikos tarp kolegų, darbuotojams sunkiau atsiverti (nors ne lengviau ir slėpti savo seksualinę tapatybę) arba apginti save diskriminacijos atveju. Tuo tarpu didelės tarptautinės kompanijos turi kur kas palankesnes nuostatas LGBT bendruomenės atžvilgiu.

Darbo aplinkoje dažniausiai paplitusios homoseksualių žmonių netiesioginės diskriminacijos formos, kurių raiškos spektras itin platus. Šių patirčių subjektyvus vertinimas taip pat įvairus – nuo pripažinimo ir tylios kančios iki neigimo ir internalizuotos homofobijos, t.y. pačių homoseksualų nepakantumo bet kokioms homoseksualumo apraiškoms darbe. Diskriminacijos empirinis patyrimas ir subjektyvus vertinimas priklauso nuo organizacijos specifikos, tokios kaip įmonės dydis, kapitalo kilmė, darbuotojų išsilavinimas, darbo kultūra, lyčių kompozicija, individo lojalumas įmonei. Prieš atsivėrdami darbe LGBT atstovai įvertina organizacijos klimatą ir galimas reakcijas.

Tyrimo dalyviai linkę atskirti viešumo ir privatumo sferas, tuo

Tyrimo metu išryškėjo kelios itin aktualios temos. Viena jų – nutildytas seksualumas darbe.

būdu sustiprindami jau klasikine tapusią takoskyrą tarp viešumo ir privatumo. Didesnė jų dalis linkę susilaikyti nuo bet kokių diskusijų apie atsivėrimą darbe teigdami, kad nėra būtina demonstruoti savo seksualumo darbo aplinkoje. Dar kitų informantų nuomone, seksualinės tapatybės išviešinimas – tai demonstravimas to, kas viešai nepriimtina. Savo privataus ir viešo gyvenimo atskyrimas ir seksualinės tapatybės slopinimas darbe apibūdina dominuojančią homoseksualių žmonių išlikimo strategiją Lietuvoje.

Nutildytas seksualumas darbe yra įvairiais aspektais esminis seksualinių mažumų patirties ir tapatybės raidos aspektas. Tylėjimą galima interpretuoti kaip savisaugos priemonę, racionalų pasirinkimą ar saugumo garantą. Tačiau tai nėra vien tik savanoriškas pasirinkimas. Savo subjektyvumo paneigimas yra sąveikos tarp socialinių reikšmių ir savi-identifikacijos proceso rezultatas.

Jungtinėse Amerikos Valstijose priimtas Įdarbinimo Nediskriminacijos Aktas (The Employment Non-Discrimination Act) teikia bazinę apsaugą nuo diskriminacijos darbo vietoje dėl seksualinės orientacijos arba lytinio tapatumo. Kitaip tariant, saugo amerikiečius nuo diskriminacijos, grindžiamos neracionaliais prietaisais. Šis aktas sudaro galimybę LGBT asmenims tikėtis sąžiningo įdarbinimo, o ne specialių teisių. Jis netaikomas mažoms įmonėms, religinėms organizacijoms ir karinėms struktūroms. Darbdaviams, įdarbinimo agentūroms ir profesionaliems sąjungoms draudžiama argumentuoti asmens seksualine orientacija arba lytiniu tapatumu priimamus sprendimus dėl įdarbinimo, atleidimo iš darbo, kėlimo pareigose ar mokamų kompensacijų. Aktas taip pat taikomas Kongresui, Federalinei vyriausybei ir kitiems viešojo sektoriaus darbdaviams. Kol kas šis aktas buvo patvirtintas Sveikatos, Švietimo, Darbo ir Pensijų Komiteje š.m. liepos 10 d. Plačiau apie šį rengiamą ir tvirtinamą dokumentą, jo teikiamus privalumus ir statusą galima rasti tinklapyje adresu: <http://www.hrc.org/laws-and-legislation/federal-legislation/employment-non-discrimination-act>

**Diskriminacijos,
socialinės atskirties
ir pažeminimo
baimė yra
pagrindinės
priežastys, kodėl
didelė dalis LGBT
bendruomenės
slepia savo
seksualinę tapatybę
arba apie ją meluoja**

Teisminė praktika diskriminacijos bylose

Ankstesniuose naujienlaiškiuose minėjome, kad nuo diskriminacijos darbe nukentėję asmenys gali rinktis keletą teisinių kelių, kaip ginti pažeistas teises. Nors dažniausiai kreipiamasi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, tačiau reikia pripažinti, kad tik teismas gali priimti kompensacinio pobūdžio sprendimus - grąžinti į darbą, priteisti negautas pajamas ar neturtinę žalą. Šiame leidinyje pateikiame keletą pavyzdžių iš teisminės praktikos bylose dėl diskriminavimo darbo santykiuose, kurie, tikimės, sustiprins skaitytojų pasitikėjimą teismais.

Lietuvos vyriausiąjį administracinį teismą pasiekė pareiškėjos M. M. apeliacinis skundas¹, kuriuo moteris prašė teismą panaikinti Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos prie Ūkio ministerijos (toliau - atsakovas, Inspekcija) viršininko įsakymą dėl atleidimo iš valstybės tarnautojos pareigų, pripažinti atleidimą iš pareigų neteisėtu ir grąžinti į vyriausiosios inspektorės pareigas Inspekcijos Vilniaus skyriuje, priteisiant turtinę ir neturtinę žalą.

Pareiškėja teigė, kad keičiant Inspekcijos struktūrą buvo nuspręsta panaikinti jos užimamą pareigybę (kosmetikos gaminių ir dujų balionų priežiūros inspektorė) ir pasirinkta iš pareigų atleisti būtent ją, nors neaišku, kokiais kriterijais vadovaujantis

¹ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. gegužės 31 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A492-1570/2012; Teisminio proceso Nr. 3-61-3-01022-2011-2.

tai buvo padaryta. Moteris teigė, kad iš valstybės tarnybos buvo atleista nesilaikant teisės aktų reikalavimų, dėl subjektyvių priešasčių, diskriminuojant ją dėl socialinės padėties ir amžiaus (atleidimo metu pareiškėja buvo 63,5 metų – vyriausia iš visų Vilniaus skyriaus vyriausiųjų inspektorių), jai nebuvo pasiūlytos kitos pareigos, nors, pareiškėjos teigimu, tokia galimybė buvo.

Šioje byloje svarbiausia tai, kad apeliacinės instancijos teismas patvirtino įrodinėjimo naštos perkėlimo diskriminacijos byloje taisyklę - pareiškėjai nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Pasak teismo, bylos nagrinėjimo metu pagrįstai konstatuota, kad pareiškėjai negali būti taikoma pirmenybės teisė pasilikti darbe, nes atleidimo iš tarnybos metu pareiškėja jau turėjo teisę į senatvės pensiją. Pagrįsta ir tai, kad pareiškėja negalėjo turėti pirmenybės būti palikta pareigose dėl didesnio negu dešimties metų nepertraukiamo darbo stažą, nes ši sąlyga nėra taikoma darbuotojams, įgijusiems teisę į visą senatvės pensiją. Byloje nustačius, kad pareiškėja neturėjo įstatyme numatytos pirmenybės teisės likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, atsakovui tenka diskrecijos teisė pasirinkti darbuotoją, su kuriuo tarnybos santykiai bus tęsiami. Tačiau teismo teigimu, ši diskrecijos teisė neturi būti aiškinama kaip absoliučiai nemotyvuotas ir niekuo nesaistomas pasirinkimas. Kaip ir bet kuris viešojo administravimo subjekto sprendimas, šiuo atveju vidaus administravimo srityje, jis turi būti priimtas pagrindžiant jį objektyviais faktais bei bendraisiais teisės principais – įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo, nepiktnaudžiavimo valdžia, efektyvumo. Objektyvių kriterijų nurodymas priimant sprendimą dėl konkretaus pasirinkto valstybės tarnautojo atleidimo yra itin svarbus sprendžiant ar nebuvo pažeista asmens teisės ir teisėti interesai, tame tarpe nepatirta diskriminacijos dėl amžiaus, socialinės padėties ir kitų priešasčių.

Teismas pažymėjo, kad šiuo atveju pareiškėjos nurodomos

**Byloje nustačius,
kad pareiškėja
neturėjo įstatyme
numatytos
pirmenybės
teisės likti darbe,
kai mažinamas
darbuotojų
skaičius, atsakovui
tenka diskrecijos
teisė pasirinkti
darbuotoją, su
kuriuo tarnybos
santykiai bus
tęsiami. Tačiau
teismo teigimu,
ši diskrecijos
teisė neturi
būti aiškinama
kaip absoliučiai
nemotyvuotas ir
niekuo nesaistomas
pasirinkimas.**

diskriminacijos dėl amžiaus aplinkybės vertintinos kaip netiesioginės diskriminacijos fakto nurodymas, kai, remiantis iš esmės neutraliais kriterijais (pareigybės panaikinimas, profesinės kvalifikacijos reikalavimų nustatymas ir pan.) vyresnio amžiaus asmuo atsiduria nepalankesnėje padėtyje palyginus jį su kitais tokioje pačioje padėtyje esančiais asmenimis. Pareiškėjai nurodžius faktą, kad ji buvo pati vyriausia amžiumi atleista iš vyresniojo inspektoriaus A lygio 9 kategorijos pareigų, teismas turi vertinti jos padėtį su asmenų, esančių su ja tokioje pačioje situacijoje – šiuo atveju A9 kategorijos inspektorių, turinčių tokią pačią (ar labai panašią) profesinę kvalifikaciją ir galinčių atlikti tą patį darbą. Šiame kontekste būtina pažymėti, kad pareiškėjai pakako nurodyti faktą, kad ji buvo vyriausia atleista iš skyriuje dirbusių A9 kategorijos inspektorių, kad būtų preziumuojamas diskriminacijos dėl amžiaus faktas, o atsakovui tenka teisinė pareiga įrodyti, kad pasirinkimas atleisti iš tarnybos pareiškėją buvo pagrįstas objektyviais kriterijais, nesusijusiais su jos vyresniu amžiumi. Tokiu atveju teisėta atleidimo iš darbo priežastimi galėtų būti pripažinti ne tik profesinės kvalifikacijos, bet ir kiti kriterijai – pavyzdžiui, darbo našumo, darbo patirties, atliekamo darbo kokybiškumo, lojalumo valstybės tarnybai ir pan. Remiantis anksčiau aptartomis aplinkybėmis byloje bei padaryta išvada, kad pareiškėjos kvalifikacija buvo tinkama atlikti Vilniaus skyriaus vyresniojo inspektoriaus A lygio 9 kategorijos pareigas, kuriose buvo palikti kiti inspektoriai, teismas turi įvertinti objektyvius į bylą pateiktus duomenis, kurie pagrįstų atsakovo pasirinkimą atleisti iš tarnybos pareiškėją. Teisėjų kolegija šių asmenų išsilavinimą ir kvalifikaciją pripažino vienodai tinkamais užimti tas pačias pareigas. Jų abiejų tarnybinė veikla buvo įvertinta gerai, duomenų apie tarnybines nuobaudas ar paskatinimus byloje nėra. Pareiškėjos darbo patirtis tarnyboje yra didesnė, nes valstybės tarnyboje ji dirba ilgiau už kitus tarnautojus. Atsakovas teigė, kad pareiškėjos atliekamo darbo apimtys buvo mažesnės, ji stokojo kompetencijos, tačiau teisėjų kolegija su šiais argumentais nesutinka, nes to nepatvirtinta faktai. Atsakovo argumento, kad pareiškėja stokojo kompetencijos, neišrodo byloje pateikiamas susirašinėjimas darbo klausimais. Daugiau objektyvių duomenų byloje, kuriais galėtų būti grindžiamas atsakovo pasirinkimas atleisti

iš tarnybos būtent pareiškėja, teisėjų kolegija nenustatė, todėl konstatuoja, kad atsakovas nepaneigė pareiškėjos nurodytos prezumpcijos, kad ji buvo atleista iš tarnybos diskriminuojant ją dėl vyresnio amžiaus (Lygių galimybių įstatymo 4 str., 7 str.). Pareiškėjos atleidimo iš tarnybos metu buvo 63 m., tai amžius, kai iš naujo įsidarbinti, ypač esant šalyje ekonominiams sunkumams ir aukštam nedarbo lygiui, yra žymiai sudėtingiau, negu jaunesniems žmonėms. Taigi būdama tose pačiose sąlygose, kaip ir paliktas tarnyboje asmuo, bei turėdama didesnę darbo patirtį, po atleidimo iš tarnybos pareiškėja vien dėl savo vyresnio amžiaus atsidūrė blogesnėje padėtyje. Byloje nustatytas pareiškėjos diskriminacijos dėl amžiaus faktas, remiantis Konstitucijos 29 straipsniu, Lygių galimybių įstatymo 4, 7 straipsniais, yra pagrindas pripažinti atsakovo veiksmus atleidžiant pareiškėją iš tarnybos neteisėtais.

Tuo tarpu kitos jurisdikcijos, taip pat aukščiausios instancijos teismas – Lietuvos Aukščiausiasis teismas, ne tik patvirtino įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklę, bet asmenų lygiateisiškumo principą prilygino viešajam interesui, kurį teismai privalo aktyviai ginti.

Lietuvos Aukščiausiasįjį teismą pasiekė pareiškėjo D.V. (toliau – ieškovo, kasatoriaus) ir AB „Lietuvos paštas“ (toliau – atsakovo, bendrovės) ginčas². Ieškovas nuo 2006 m. pagal neterminuotą darbo sutartį dirbo atsakovo filiale, kol raštu buvo išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą. Atsakovo generalinio direktoriaus įsakymu darbo sutartis su ieškovu nutraukta pagal Darbo kodekso (DK) 129 straipsnio 1 dalį – dėl svarbių priežasčių, bendrovės ekonominių, struktūrinių pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo. Tačiau ieškovas nurodė, kad, nors jo atleidimo priežastimi nurodomas atsakovo struktūros pertvarkymas, dėl kurio panaikinta ieškovo pareigybė, tačiau iš tikrųjų ji išliko, pasikeitė tik pareigybės pavadinimas. Atleidžiant ieškovą jam nebuvo sudaryta galimybės dirbti kitose atsakovo siūlomose pareigos. Ieškovo teigimu, atsakovo generalinis direktorius

Šiame kontekste būtina pažymėti, kad pareiškėjai pakako nurodyti faktą, kad ji buvo vyriausia atleista iš skyriuje dirbusių A9 kategorijos inspektorių, kad būtų preziumuojamas diskriminacijos dėl amžiaus faktas, o atsakovui tenka teisinė pareiga įrodyti, kad pasirinkimas atleisti iš tarnybos pareiškėją buvo pagrįstas objektyviais kriterijais, nesusijusiais su jos vyresniu amžiumi.

interview laikraščiu „Verslo žinios“ yra nurodęs, kad atsakovas norėtų priimti į darbą daugiau jaunesnio amžiaus žmonių, tai reiškia, jog, nepaskiriant ieškovo į kitas pareigas, jis buvo diskriminuojamas dėl amžiaus.

Aukščiausiojo teismo kolegija pirmiausia konstatavo, kad ne bet koks įmonės struktūrinis pertvarkymas gali būti vertinamas kaip svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį. Teismo teigimu, darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų; struktūriniai pertvarkymai turi būti įforminti atitinkamo darbdavio valdymo organo sprendimu ir jis turi būti realiai vykdomas. Struktūrinių pertvarkymų faktui konstatuoti, be kita ko, aktualu nustatyti, kokia iki jų buvo darbdavio struktūra (sandara) ir kaip ji pakito. Taip pat būtina nustatyti, ar struktūriniai pertvarkymai nėra fiktyvūs, t. y. tokie, kuriais remiantis tik siekiama pagrįsti darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju nutraukimą. Ieškovas tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teisme įrodinėjo, kad jo vykdytos funkcijos darbovietėje išliko, tik pasikeitė pareigybės pavadinimas. Tokią poziciją ieškovas grindė tuo, kad Pirkimų departamento grupėje jis vadovavo Sandėlio tarnyboje dirbantiems keturiems darbuotojams, einantiems sandėlininko pareigas, kurios po reorganizacijos išliko, o, atleidus ieškovą, šiems darbuotojams vadovauti paskirtas kitas asmuo – L. L., užėmęs Pašto paslaugų departamento specialisto, atsakingo už atsakovo sandėlių veiklą, pareigas. Iš byloje pateiktų teismų procesinių sprendimų matyti, kad šios ieškovo nurodytos aplinkybės netirtos, o teismų išvados, jog struktūriniai pertvarkymai buvo svarbi priežastis nutraukti su ieškovu darbo sutartį, padarytos formaliai įvertinus byloje pateiktus atsakovo valdybos priimtus sprendimus darbuotojų skaičiaus mažinimo klausimais nenustatinėjant, kokias iki jo pareigybės panaikinimo ieškovas atliko funkcijas ir ar šios funkcijos – visos ar jų dalis – neišliko, paskirstytos kitiems darbuotojams, jų atsakyma ir pan. Tik nustačius šias aplinkybes ir konstatavus, kad ieškovo atliktos darbo funkcijos (visos

² Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2012 m. birželio 8 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-290/2012; Teismo proceso Nr.2-02-3-12870-2010-8.

ar didžioji jų dalis) paskirstytos atlikti kitiems darbuotojams arba dėl tam tikrų priežasčių pasikeitusioje įmonės veikloje nėra reikalingos, galima būtų konstatuoti, jog struktūriniai pertvarkymai buvo svarbi priežastis nutraukti su ieškovu darbo sutartį. Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad šiuo atveju byla nagrinėję teismai, sprenddami dėl atsakovo struktūrinių pertvarkymų kaip svarbios priežasties nutraukti su kasatoriumi darbo sutartį, nevisapusiškai ištyrė ir įvertino byloje pateiktus įrodymus, nebuvo aktyvūs ir nevykdė jiems tenkančios pareigos išreikalauti įrodymus savo iniciatyva, todėl išvada, kad atsakovo struktūriniai pertvarkymai buvo svarbi priežastis nutraukti su ieškovu darbo sutartį, nepripažintina kaip pakankamai motyvuota ir įrodyta.

Pasisakydamas apie diskriminaciją, Teismas dar kartą patvirtino įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklę - asmeniui pareiškus ieškinį (pareiškimą, prašymą, skundą ir pan.) dėl diskriminacijos tam tikru įstatyme nustatytu pagrindu, ir nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas (Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis).

Nagrinėjamu atveju kasatorius, kreipdamasis į teismą dėl jo atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, be kita ko, rėmėsi ta aplinkybe, kad buvo diskriminuojamas dėl amžiaus, t. y. atleistas iš darbo dėl to, kad nepatenka į atsakovo pageidaujamo darbuotojų amžiaus kategoriją. Savo reikalavimą iširti su jo diskriminacija susijusias aplinkybes ieškovas grindė tuo, kad atsakovo atleisti darbuotojai priklauso tam tikroms socialinėms grupėms, kurios yra mažiau pageidaujamos darbo teisiniuose santykiuose nei kitos, pvz., darbuotojai, auginantys nepilnamečius vaikus, vyresni kaip 35 metų amžiaus, prižiūrintys pensinio amžiaus tėvus ir pan., taip pat atsakovo buvusio vadovo interviu, kuriame, pasak ieškovo, yra nurodomas ketinimas ateityje

**Aukščiausiojo
teismo teisėjų
kolegija pažymėjo,
kad konstituciniu
lygmeniu įtvirtinto
lygiateisiškumo
principo
įgyvendinimo
užtikrinimas ir
darbuotojo apsauga
nuo diskriminacijos
darbo teisiniuose
santykiuose yra
viešasis interesas,
kurio neginant,
būtų pažeidžiamos
asmens teisės ir
teisėti interesai.**

diskriminuoti darbuotojus dėl amžiaus. Taigi ieškovas nurodė aplinkybes, kurios sudaro pagrindą spręsti, kad jo atžvilgiu galbūt buvo vykdoma tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija.

Aukščiausiojo teismo vertinimu, neaišku, kokiais įrodymais remiantis pirmosios instancijos teismai padarė išvadą, kad byloje nenustatyta ir ieškovas neįrodė, jog atleidimas iš darbo susijęs su jo amžiumi ar kitais nurodytais neteisėtais darbdavio veiksmais. Šiuo atveju pirmosios instancijos teismas neteisėgai paskirstė įrodinėjimo pareigą, nes, minėta, pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo, tenka darbdaviui (Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis). Dar daugiau, Aukščiausiojo teismo kolegijos teigimu, ta aplinkybė, jog ieškovas nesirėmė diskriminacija kaip vienu apeliacinio skundo argumentų, nereiškia, kad dėl to apeliacinės instancijos teismas neturėjo pareigos šį klausimą tirti ir dėl jo pasisakyti. Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija pažymėjo, kad konstituciniu lygmeniu įtvirtinto lygiateisiškumo principo įgyvendinimo užtikrinimas ir darbuotojo apsauga nuo diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose yra viešasis interesas, kurio neginant, būtų pažeidžiamos asmens teisės ir teisėti interesai. Dėl to nagrinėjamu atveju apeliacinės instancijos teismas, nustatęs, kad pirmosios instancijos teismas netyrė ieškovo nurodytų aplinkybių dėl galbūt jo atžvilgiu vykdytos diskriminacijos, netinkamai paskirstė įrodinėjimo pareigą, turėjo dėl diskriminacijos fakto buvimo pasisakyti savo iniciatyva, ir, įvertinęs bylos duomenis, spręsti, ar pirmosios instancijos teismo išvados dėl diskriminacijos ieškovo atžvilgiu nebuvimo yra pagrįstos.