LSMC
Teisės
institutas

Rekomendacijos dėl daugialypės ir sąveikinės (tarpsektorinės) diskriminacijos atpažinimo ir vertinimo darbo santykiuose

LSMC
Teisės
institutas

Rekomendacijos dėl daugialypės ir sąveikinės (tarpsektorinės) diskriminacijos atpažinimo ir vertinimo darbo santykiuose

Parengė dr. Raimonda Bublienė,
Lietuvos socialinių mokslų centro Teisės instituto
mokslininkė stažuotoja

Lietuvos socialinių mokslų centro Teisės institutas
Vilnius, 2026

Šis dokumentas pateikia metodines rekomendacijas, kaip darbo santykiuose atpažinti daugialypę (angl. *multiple discrimination*) ir sąveikinę, dar vadinamą tarpsektorine (angl. *intersectional discrimination*), diskriminaciją, kaip ją tinkamai įvertinti bei kokiais principais turėtų būti grindžiamas žalos atlyginimas nukentėjusiems asmenims. Rekomendacijos parengtos pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką ir Europos Sąjungos teisę bei jos teismų praktiką.

1. SĄVOKŲ PAGRINDAS IR TAIKYTINI TEISĖS AKTAI

1.1. Konstitucinis pagrindas ir pagrindiniai teisės aktai

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis įtvirtina bendrąją nuostatą, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu; ši nuostata plėtojama Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme (toliau – LGĮ), Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Šiuo metu galiojančio LGĮ 2 straipsnio 1 dalis diskriminaciją apibrėžia kaip tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Šiuo metu galiojančioje LGĮ redakcijoje atskiros teisinės sąvokos „daugialypė diskriminacija“ ar „sąveikinė diskriminacija“ nėra įtvirtintos – diskriminacijos pagrindų sutaptis vertinama bendrųjų diskriminacijos draudimo ir įrodinėjimo normų (LGĮ 2 ir 4 straipsniai) pagrindu, kaip tai patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje buvo keliamas „daugialypės diskriminacijos dėl ieškovės turimų kelių savybių, sudarančių diskriminacijos sutaptį“, klausimas.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad 2027 m. sausio 1 d. įsigalioja nauja LGĮ redakcija, kuria į nacionalinę teisę perkeliamos 2024 m. gegužės 7 d. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 ir 2024 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/1500 nuostatos. Pažymėtina, kad pirmą kartą Lietuvos teisiniame reguliavime LGĮ įtvirtina ir apibrėžia sąvokas „daugialypė diskriminacija“, „sąveikinė diskriminacija“ ir „siejamoji diskriminacija“. Kol nauja redakcija neįsigaliojo, šios sąvokos Lietuvoje taikomos kaip doktrininės ir teismų praktikoje pripažintos kategorijos, o ne kaip atskiros įstatymo normos.

1.2. Europos Sąjungos teisinis pagrindas

Darbo santykių srityje pagrindiniai ES teisės šaltiniai yra 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, ir 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo įgyvendinimo užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šias direktyvas taiko aiškindamas LGĮ nuostatas dėl diskriminacijos draudimo ir sankcijų veiksmingumo darbo santykiuose.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) byloje *Parris prieš Trinity College Dublin ir kt.* (C-443/15) nagrinėjo, ar nacionalinė pensijų sistemos taisyklė, ribojanti išlaikytinio pensijos mokėjimą pagal amžiaus ir seksualinės orientacijos kriterijų derinį, gali būti vertinama kaip diskriminacinis

šių dviejų pagrindų derinys pagal Direktyvą 2000/78/EB. Generalinė advokatė E. Kokott savo išvadoje šioje byloje nagrinėjo klausimą dėl „diskriminacinio kelių veiksnių derinio“ (angl. *discriminatory combination of several factors*), pažymėdama, kad Direktyva 2000/78/EB *expressis verbis* nenumato naujos, savarankiškos diskriminacijos kategorijos, atsirandančios iš kelių joje nurodytų pagrindų derinio, be to, kas būtų gaunama atskirai įvertinus kiekvieną pagrindą pagal Direktyvos nuostatas.

2. KAIP ATPAŽINTI DAUGIALYPĘ IR SĄVEIKINĘ DISKRIMINACIJĄ

2.1. Sąvokų atskyrimas

Praktikoje ir doktrinoje skiriamos dvi diskriminacijos pagrindų sutapties formos:

- **Daugialypė (adityvinė) diskriminacija** (angl. *multiple discrimination*) – asmuo diskriminuojamas dėl dviejų ar daugiau pagrindų, tačiau kiekvienas pagrindas veikia atskirai ir savarankiškai, skirtingose situacijose ar skirtingu metu (pavyzdžiui, darbuotoja patiria diskriminaciją dėl lyties priimant į darbą ir atskirą diskriminaciją dėl amžiaus keliant kvalifikaciją). Kiekvieną diskriminacijos epizodą galima atskirti ir įvertinti pagal atitinkamą pagrindą atskirai.
- **Sąveikinė (tarpsektorinė) diskriminacija** (angl. *intersectional discrimination*) – du ar daugiau pagrindų veikia vienu metu ir taip sąveikauja, kad sukuria kokybiškai naują, specifinę ir sunkesnę diskriminacijos patirtį, kurios negalima tiksliai paaiškinti ar įvertinti, analizuojant kiekvieną pagrindą izoliuotai. Diskriminacijos pobūdį lemia būtent pagrindų derinys, o ne jų suma.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014 nagrinėjo situaciją, kurioje darbuotoja, atleista iš darbo nėštumo metu, be kita ko, turėjusi psichikos sveikatos sutrikimą (negalią), teigė patyrusi „daugialypę diskriminaciją“ dėl kelių turimų savybių (lyties ir negalios), sudarančių diskriminacijos pagrindų sutaptį, ir nurodė, kad teismai privalėjo vertinti ne atskirus diskriminacijos dėl lyties ir negalios pagrindus, o jų sutaptį kaip visumą.

2.2. Požymiai, į kuriuos reikia atkreipti dėmesį

Vertinant galimą daugialypės ar sąveikinės diskriminacijos atvejį darbo santykiuose, rekomenduojama atkreipti dėmesį į šiuos požymius:

1. asmuo priklauso dviem ar daugiau naujos redakcijos LGĮ 2 straipsnio 3 dalyje ar kitų įstatymų (pvz., Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo) nurodytoms saugomoms grupėms (pvz., lytis ir negalia; amžius ir tautybė; nėštumas ir sveikatos būklė);
2. neigiamas darbdavio elgesys (atleidimas, nepriėmimas į darbą, pareigų ar darbo užmokesčio sumažinimas, priekabiavimas) laiko požiūriu sutampa su momentu, kai darbdaviui tapo žinomos abi (visos) saugomos savybės, arba darbdavio motyvai aiškiai susiję su kelių savybių deriniu;
3. palyginamoje situacijoje atsidūrus darbuotojui, turinčiam daugiau nei vieną saugomą savybę, ir darbuotojui, turinčiam tik vieną iš saugomų savybių (pvz., nėščia, bet neturinti negalios darbuotoja), su pastaruoju darbuotoju buvo elgiamasi palankiau, o tai rodo, kad būtent savybių derinys, o ne kiekviena savybė atskirai, lėmė nepalankų elgesį;
4. darbdavio argumentacijoje ar elgesyje atsekama specifinė stereotipizacija, būdinga būtent tam tikrai grupių sąveikai (pvz., nuostatos dėl vyresnio amžiaus migrančių moterų, kurios nėra tapačios nei su amžiaus, nei su lyties, nei su tautybės stereotipais atskirai);

5. darbuotojas negali tiksliai priskirti patirtos žalos vienam konkrečiam pagrindui, nes diskriminacinis poveikis kyla iš jų tarpusavio sąveikos.

2.3. Praktiniai pavyzdžiai darbo santykiuose

Byloje Nr. 3K-3-199/2014 nurodyta, kad darbuotoja buvo atleista iš darbo tą pačią dieną, kai darbdaviui pateikė pažymą apie nėštumą; darbuotoja taip pat turėjo psichikos sveikatos sutrikimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad ieškovės atleidimui turėjo įtakos nėštumas, o tai vertintina kaip diskriminavimas lyties pagrindu, tačiau dėl diskriminacijos negalios pagrindu konstatavo, kad ieškovė nepateikė pakankamai aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą, jog darbdavys žinojo apie jos negalią ir būtent dėl šios aplinkybės ją diskriminavo – todėl šiuo konkrečiu atveju sąveikos tarp abiejų pagrindų teismas nenustatė, nepaisant to, kad kasatorė tokį pagrindų derinį byloje kėlė kaip esminį argumentą.

Kiti tipiniai pavyzdžiai, kuriuos darbdaviai ir teisininkai turėtų vertinti kaip galimos sąveikinės diskriminacijos požymius: vyresnio amžiaus moters atleidimas „optimizuojant“ komandą, kai panašaus amžiaus vyrai ar jaunesnės moterys paliekamos dirbti; užsienio kilmės darbuotojos, dėvinčios religinius simbolius, nepriėmimas į klientų aptarnavimo pareigas, kai nei vien tautybė, nei vien religija motyvo nepaaiškina; darbuotojo su negalia, priklausančio tautinei mažumai, sistemingas nepaaukštinimas, kai darbdavys nurodo bendro pobūdžio, objektyviai nepagrįstas priežastis.

3. VERTINIMO KRITERIJAI IR METODOLOGIJA

3.1. Įrodinėjimo naštos paskirstymas

Naujos redakcijos LGĮ 3 straipsnis nustato specialią įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklę: pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar kito LGĮ draudžiamo elgesio, preziumuojama, kad tokio elgesio faktas buvo, o skundžiamas asmuo (darbdavys) turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šią taisyklę išaiškino taip, kad pareiškėjas apskritai neįpareigojamas įrodyti, jog darbdaviui buvo žinomas konkretus diskriminacijos pagrindas – pakanka pateikti faktines aplinkybes apie nepalankų elgesį ir priklausymą tam tikrai saugomai grupei, o pareiga įrodyti, kad nepalankus elgesys buvo nulemtas kitų, nei diskriminacijos pagrindas, priežasčių, tenka darbdaviui.

Vertinant daugialypės ar sąveikinės diskriminacijos atvejį, rekomenduojama šią taisyklę taikyti kumuliatyviai kiekvienam pagrindui, tačiau vertinimo etape (žemiau) analizuoti pagrindų tarpusavio sąveiką, o ne apsiriboti kiekvieno pagrindo atskiru patikrinimu.

3.2. Trijų pakopų vertinimo metodika

Rekomenduojama laikytis šios nuoseklios vertinimo metodikos:

1. **Saugomų savybių nustatymas.** Identifikuoti visas naujos redakcijos LGĮ 2 straipsnio 3 dalyje (amžius, etninė priklausomybė, kalba, kilmė, lytis, negalia, odos spalva, pažiūros, pilietybė, rasė, religija ar įsitikinimai, seksualinė orientacija, socialinė padėtis, tautybė, tikėjimas, įskaitant ir atvejus, kai asmens tapatybės bruožas jam priskiriamas kitų asmenų) ir Moterų ir vyrų lygių galimybių

įstatyme nurodytas saugomas savybes, kurias turi pareiškėjas ir kurios galėjo būti reikšmingos darbdavio sprendimui.

2. ***Prima facie* aplinkybių nustatymas pagal kiekvieną pagrindą atskirai.** Įvertinti, ar byloje yra aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą, kad kiekvienas iš nurodytų pagrindų atskirai galėjo lemti nepalankų elgesį (naujos redakcijos LGĮ 3 straipsnis), įskaitant palyginamųjų asmenų analizę.
3. **Pagrindų sąveikos (sankirtos) analizė.** Įvertinti, ar pagrindai veikė atskirai, vienas po kito (daugialypė diskriminacija), ar jie sąveikavo taip, kad sukūrė kokybiškai naują, specifinę diskriminacijos patirtį, kurios negalima paaiškinti kiekvieną pagrindą analizuojant izoliuotai (sąveikinė diskriminacija). Šiame etape svarbu nustatyti, ar yra palyginamasis asmuo, turintis tik vieną iš saugomų savybių, ir kaip su juo buvo (būtų) elgiamasi.
4. **Darbdavio pateisinimo vertinimas.** Patikrinti, ar darbdavys įrodė, kad nepalankus elgesys buvo nulemtas kitų, su diskriminacijos pagrindais nesusijusių, objektyvių priežasčių, atsižvelgiant į tai, kad, kai keliama sąveikinės diskriminacijos prielaida, darbdavio pateisinimas turi apimti ir pagrindų derinį, o ne tik kiekvieną pagrindą atskirai.

3.3. Faktinių aplinkybių šaltiniai ir įrodymai

Vertinant bylą, rekomenduojama rinkti ir analizuoti: darbdavio raštišką komunikaciją ir jos chronologiją (pvz., atleidimo pranešimus, susirašinėjimą); liudytojų parodymus apie darbdavio pareikštus motyvus; palyginamųjų darbuotojų (turinčių tik vieną iš nagrinėjamų savybių) padėties duomenis; vidinius darbdavio dokumentus (darbo užmokesčio, paaukštinimo, atleidimo statistiką pagal saugomas grupes); medicininius ar kitus dokumentus, patvirtinančius saugomos savybės (pvz., negalios, nėštumo) egzistavimą ir jos žinojimą darbdaviui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje Nr. 3K-3-199/2014 pažymėjo, kad diskriminacijos negalios pagrindu prielaida nebuvo pagrįsta, nes darbuotoja, be kita ko, kreipdamasi į Lygių galimybių kontrolierių iki kreipimosi į teismą, diskriminacijos negalios pagrindu apskritai nekėlė, o byloje nebuvo duomenų, kad darbdavys žinojo apie jos psichikos sveikatos sutrikimą – tai parodo, kaip svarbu kiekvieną saugomą požymį ir jo žinojimą darbdaviui pagrįsti atskirais, nuosekliais įrodymais jau ikiteisminėje stadijoje.

3.4. Teismo aktyvus vaidmuo darbo bylose

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad darbo bylos priskiriamos prie bylų, susijusių su viešojo intereso apsauga, todėl teismas turi būti aktyvus, be kita ko, turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą, kai tai būtina teisingam bylos išsprendimui. Vertinant daugialypės ar sąveikinės diskriminacijos bylas, ši teismo pareiga įgyja papildomą reikšmę, nes pareiškėjui gali būti objektyviai sunkiau savarankiškai surinkti ir pateikti įrodymus, pagrindžiančius sudėtingą kelių pagrindų sąveiką.

4. ŽALOS ATLYGINIMO PRINCIPAI NUKENTĖJUSIEMS ASMENIMS

4.1. Teisinis žalos atlyginimo pagrindas

Turtinės ir neturtinė žalos atlyginimo pagrindas darbo santykiuose yra Darbo kodekso 219 straipsnio 2 dalyje. Turtinės žalos atlyginimo pagrindas – Civilinio kodekso 6.249 straipsnis, o neturtinės žalos – Civilinio kodekso 6.250 straipsnis.

4.2. Veiksmingumo, proporcingumo ir atgrasomojo poveikio principas (ES teisė)

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, remdamasis Direktyvos 2000/78/EB 17 straipsniu ir Direktyvos 2006/54/EB 18 bei 25 straipsniais, pažymėjo, kad valstybėms narėms kyla bendroji pareiga nustatyti veiksmingas, proporcingas ir nuo diskriminacijos atgrasančias sankcijas, o kompensacija už vienodo požiūrio principo pažeidimą turi atitikti patirtą žalą. Vadovaudamasis ESTT praktika (be kita ko, bylomis *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann prieš Land Nordrhein-Westfalen*, C-14/83, ir *M. Helen Marshall prieš Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, C-271/91), teismas nurodė, kad diskriminacinio atleidimo atveju lygybė negali būti atkurta be diskriminacijos aukos grąžinimo į darbą arba adekvačios finansinės kompensacijos už patirtus nuostolius ir žalą, o finansinė kompensacija, kai ji pasirenkama kaip priemonė, turi būti tokio dydžio, kad sudarytų galimybę visiškai atlyginti dėl diskriminacinio atleidimo faktiškai patirtus nuostolius ir žalą.

Kartu teismas pažymėjo, kad sankcijos veiksmingumas ir atgrasomasis pobūdis negali būti aiškinami atskirai nuo proporcingumo principo: nukentėjęs asmuo negali nepagrįstai praturtėti ar gauti papildomos naudos iš darbdavio neteisėtų veiksmų, o darbdaviui negali kilti pareiga atlyginti didesnę žalą, nei faktiškai buvo padaryta darbuotojui.

4.3. Turtinės žalos atlyginimas

Turtinė žala (negautas darbo užmokestis) diskriminacinio atleidimo atveju apskaičiuojama atsižvelgiant į Darbo kodekso normas, reglamentuojančias neteisėto atleidimo iš darbo teisinius padarinius (be kita ko, kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad tokios kompensacijos paskirtis – kompensuoti darbuotojui dėl neteisėto atleidimo atsiradusius turtinius praradimus ir užtikrinti negautų pragyvenimui būtinų lėšų kompensavimą, o jos dydis turi būti proporcingas nukentėjusios šalies patirtiems netekimams ir kartu proporcinga suvaržymo priemonė darbdaviui. Vertinant proporcingumą, atsižvelgtina į: šalis siejusių darbo santykių trukmę; atleisto darbuotojo įsidarbinimą kitur ir gauto darbo užmokesčio dydį; šalių elgesio įtaką teismo proceso trukmei; darbdavio jau išmokėtas išmokas; ar priteista kompensacija nelems darbdaviui neproporcingų padarinių, pažeidžiančių kitų darbuotojų teisėtus interesus.

Byloje Nr. 3K-3-199/2014 teismas atmetė reikalavimą priteisti negautas pajamas iki pensinio amžiaus (remtą Jungtinės Karalystės *Vento v. Chief Constable of West Yorkshire* precedentu dėl tikimybės dirbti iki pensijos), nurodydamas, kad tokia nuostata prieštarautų Darbo kodekse įtvirtintoms nuostatoms dėl kompensacijos ribojimo priverstinės pravaikštos laikotarpiu bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams; tačiau konstatavo, kad žemesnės instancijos teismai nepagrįstai neatsižvelgė į Darbo kodekso nuostatas dėl kompensacijos už priverstinę pravaikštą, ir bylos dalį dėl turtinės žalos grąžino nagrinėti iš naujo.

4.4. Neturtinės žalos atlyginimas

Neturtinės žalos dydis kiekvienu konkrečiu atveju nustatomas teismo, vadovaujantis Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalyje įtvirtintu kriterijų sąrašu, kuris Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje laikomas pagrindiniu (universaliu), tačiau nebaigtiniu – teismas kiekvienu konkrečiu atveju turi papildomai atsižvelgti į bylai svarbius kriterijus ir susiformavusią teismų praktiką analogiškose bylose. Įstaty-

mų leidėjas nenustato neturtinės žalos atlyginimo dydžio ribų, todėl teismas, nustatydamas žalos dydį, turi diskreciją spręsti dėl teisingo žalos atlyginimo nukentėjusiam asmeniui.

Diskriminacijos, grindžiamos keliais sąveikaujančiais pagrindais, atveju rekomenduojama, kad, vertindamas neturtinės žalos dydį, teismas papildomai atsižvelgtų į šiuos kriterijus:

1. diskriminacijos pagrindo (ar pagrindų derinio) itin jautrų pobūdį – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje Nr. 3K-3-199/2014 pažymėjo, kad ieškovė buvo diskriminuota dėl itin jautraus pagrindo, nes buvo atleista dėl nėštumo, pasinaudojant jos turima psichine negalia, o tai kasatorė byloje įvardijo kaip daugialypę diskriminaciją;
2. ar dėl turimos papildomos saugomos savybės (pvz., negalios) asmuo neteisėto darbdavio elgesio metu patyrė didesnę stresinę ir emocinę įtampą, nei analogiškoje situacijoje būtų patyręs tokios savybės neturintis asmuo – apeliacinės instancijos teismas byloje Nr. 3K-3-199/2014, nustatęs, kad dėl turimos psichinės negalios ieškovė patyrė didesnę stresinę ir emocinę įtampą, nei bet kuris kitas analogiškoje situacijoje esantis tokios negalios neturintis asmuo, padidino priteistos neturtinės žalos dydį nuo 5 000 Lt iki 8 000 Lt;
3. darbdavio elgesio pobūdį ir aplinkybes (pvz., neįleidimą į darbo patalpas, nepagarbų elgesį), kurios kartu su nukentėjusiojo būkle (pvz., nėštumu) sukėlė emocinius išgyvenimus, įtampą ir nerimą;
4. būtinybę, kad galutinis neturtinės žalos dydis, vertinamas kartu su priteistomis su darbo santykiais susijusiomis išmokomis, atitiktų bendrą proporcingumo principą ir sudarytų efektyvią, veiksmingą ir nuo diskriminacijos atgrasančią sankciją, tačiau nevirstų nepagrįstu praturtėjimu.

4.5. Žalos atlyginimo apskaičiavimo praktinė seka

Nustatant konkretaus nukentėjusio asmens žalos atlyginimo dydį sąveikinės diskriminacijos byloje, rekomenduojama tokia praktinė seka:

1. nustatyti neteisėto darbdavio elgesio faktą ir jo priežastinį ryšį su saugomų savybių deriniu, taikant naujos redakcijos LGĮ 3 straipsnio įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklę;
2. apskaičiuoti turtinę žalą pagal Darbo kodekso normas dėl neteisėto atleidimo iš darbo teisinių padarinių, atsižvelgiant į proporcingumo ir realaus turtinio praradimo kompensavimo principus, o ne į hipotetinį laikotarpį iki pensinio amžiaus;
3. nustatyti neturtinės žalos dydį pagal Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 2 dalies kriterijų sąrašą, papildomai įvertinant pagrindų sąveikos sukeltą sunkesnį neigiamą poveikį asmeniui, palyginti su situacija, kurioje būtų veikęs tik vienas pagrindas;
4. bendrą (turtinės ir neturtinės žalos) kompensacijos dydį patikrinti proporcingumo požiūriu, siekiant, kad sankcija būtų veiksminga ir atgrasanti darbdaviui, tačiau neviršytų faktiškai patirtos žalos ir nereikštų nepagrįsto praturtėjimo.

5. PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS DARBO SANTYKIŲ DALYVIAMS

Darbdaviams rekomenduojama į vidaus lygių galimybių politikas ir nediskriminavimo tvarkas aiškiai įtraukti daugialypės ir sąveikinės diskriminacijos sampratą, numatant specialią procedūrą skundams, kuriuose nurodomas kelių saugomų požymių derinys, bei užtikrinant, kad personalo sprendimus priimantys asmenys būtų mokomi atpažinti sąveikinės diskriminacijos rizikas, nes, kaip rodo aptarta teismų praktika, vieno pagrindo atskiras paneigimas (pvz., negalios) nepaneigia kito pagrindo (pvz., ly-

ties) pripažinimo bei su tuo susijusios atsakomybės. Rekomenduojamas darbo užmokesčio auditas pagal derinius, t. y. atotrūkį analizuoti ne tik pagal lytį, bet ir pagal lyties bei amžiaus, negalios ar kilmės derinius. Skelbimuose nenurodyti pirmenybės dėl saugomų požymių. Lietuvos teismų praktikoje pažymima, kad diskriminacija apima ir atsisakymą tinkamai pritaikyti darbo vietą, darbo laiką ar užduotis. Rengiant mokymus darbuotojams, aptarti stereotipus apie požymių derinius, pvz., „vyresnio amžiaus moteris“ ar „nėščia darbuotoja su negalia“.

Darbuotojams ir jų atstovams, teikiant skundą dėl diskriminacijos, rekomenduojama jau ikiteisminėje stadijoje (be kita ko, kreipiantis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą) aiškiai įvardyti visus tariamus diskriminacijos pagrindus ir jų tarpusavio sąveiką, o ne apsiriboti vienu, akivaizdžiausiu pagrindu – kaip rodo byla Nr. 3K-3-199/2014, pagrindo, kuris nebuvo keltas ikiteisminėje stadijoje, vėlesnis įrodinėjimas teisme yra itin apsunkintas. Kiekvieną pagrindą argumentuoti atskirai ir papildomai argumentuoti derinį. Pagrįsti kumuliacinį poveikį, pagrindo jautrumą ir visas turtinės žalos sudedamąsias dalis.

Rengiant šias rekomendacijas atsižvelgta į tai, kad Lietuvos teisinis reguliavimas šiuo metu yra pereinamajame etape, nauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo redakcija įsigalioja 2027 m. sausio 1 d.

Atlikta įgyvendinant Lietuvos mokslo tarybos finansuojamą projektą MEDALIC („Daugialypės diskriminacijos ir darbo pajamų analizė: Europos valstybių teisinio reguliavimo lyginamasis tyrimas (MEDALIC)“, sutarties Nr. S-PD-24-155).