



EUROPOS SAJUNGOS
TEISINGUMO TEISMAS

TEISINGUMO TEISMAS IR VIENODAS POŽIŪRIS



ĮŽANGA

Nuo 1952 m. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas užtikrina, kad valstybėse narėse būtų laikomasi Sąjungos teisės ir kad ji būtų tinkamai taikoma. Daugelyje sprendimų jis konstatavo, kad nesilaikyta Sąjungos teisėje numatytų diskriminacijos draudimų, ir juos sustiprino. Šiame leidinyje pristatomi žymiausi Teisingumo Teismo sprendimai, suskirstyti pagal diskriminacijos kategorijas.



Diskriminacija dėl pilietybės

Diskriminacijos dėl pilietybės draudimas yra kertinis Europos integracijos akmuo: kiekvienas Sąjungos pilietis, kuris teisėtai gyvena ar lankosi ne savo pilietybės valstybėje narėje, gali remtis šiuo draudimu visose situacijose, kurioms taikoma Sąjungos teisė. Tokia diskriminacija gali būti tiesioginė, kai skirtingas požiūris yra tiesiogiai susijęs su pilietybe, arba netiesioginė, kai požiūris priklauso, pavyzdžiui, nuo gyvenamosios vietos valstybės. Šiuo klausimu į Teisingumo Teismą kreiptasi daugybę kartų.

1989 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad Didžiosios Britanijos **turistas**, kurį Paryžiaus metro užpuolė ir sunkiai sužalojo nežinomi asmenys, turi tokią pačią teisę gauti Prancūzijos valstybės kompensaciją kaip ir Prancūzijos pilietis. Toks turistas turi turėti galimybę naudotis paslaugomis už savo šalies ribų ir todėl gali remtis diskriminacijos dėl pilietybės draudimu ([1989 m. vasario 2 d. Sprendimas Cowan, 186/87](#)).

Garsiajame 1995 m. Sprendime *Bosman* Teisingumo Teismas, be kita ko, nusprendė, kad draudimas diskriminuoti dėl pilietybės neleidžia taikyti sporto asociacijų priimtų taisyklių, pagal kurias per jų organizuojamų varžybų rungtynes **futbolo** klubai gali registruoti tik ribotą kitų valstybių narių pilietybę turinčių profesionalių žaidėjų skaičių ([1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimas Bosman, C-415/93](#)).

1998 m. Teisingumo Teismas nustatė principą, pagal kurį kiekvienas valstybės narės pilietis gali remtis savo Europos pilietybe, kad apsisaugotų nuo diskriminacijos dėl pilietybės kitoje valstybėje narėje. Teisingumo Teismas nusprendė, kad Vokietijoje teisėtai gyvenanti Ispanijos pilietybę turinti motina gali remtis diskriminacijos dėl pilietybės draudimu, jei jai atsisakoma skirti Vokietijos **vaiko auginimo pašalpą** dėl to, kad ji neturi leidimą gyventi šalyje patvirtinančios kortelės, nors jos nereikalaujama iš Vokietijos piliečių ([1998 m. gegužės 12 d. Sprendimas Martinez Sala, C-85/96](#)).

2004 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad valstybė narė diskriminuoja kitų valstybių narių **vidurinio mokslo baigimo diplomą įgijusius asmenis**, jei neleidžia jiems stoti į aukštąsias mokyklas tokiomis pačiomis sąlygomis kaip tokį diplomą įgijusių tos valstybės piliečių ([2004 m. liepos 1 d. Sprendimas Komisija / Belgija, C-65/03](#)).



Diskriminacija dėl kalbos

Dėl 24 oficialiųjų kalbų vartojimo ES neišvengiamai kilo diskriminacijos dėl kalbos klausimų, kuriuos Teisingumo Teismas nagrinėjo savo jurisprudencijoje.

2012 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad pranešimų apie Europos Sąjungos pareigūnų įdarbinimo **konkursus** skelbimas trimis kalbomis (vokiečių, anglų ir prancūzų) ir pareiga laikyti atrankos egzaminus viena iš šių trijų kalbų yra diskriminacija dėl kalbos ([2012 m. lapkričio 27 d. Sprendimas Italija / Komisija, C-566/10](#)).

Be to, Teisingumo Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad pagal diskriminacijos draudimo principą draudžiama reikalauti, kad darbui reikalingos **kalbos žinios** būtinai būtų įgytos konkrečioje valstybėje narėje arba būtų įrodytos tos valstybės narės išduotu pažymėjimu ([1989 m. lapkričio 28 d. Sprendimas Groener, C-379/87](#), ir [2000 m. birželio 6 d. Sprendimas Angonese, C-281/98](#)).

Teisingumo Teismas taip pat padarė išvadą, kad valstybė narė negali reikalauti, kad visos su įmone rezidente sudarytos **tarpvalstybinės darbo sutartys** būtų parengtos oficialiąja tos valstybės kalba ar kalbomis, antraip jos negaliosiančios ([2013 m. balandžio 16 d. Sprendimas Las, C-202/11](#)).



Diskriminacija dēl etniskās piederības

Sąjungos teisė kovoja su diskriminacija dėl rasinės ar etninės priklausomybės, ypač darbo srityje, taip pat kiek tai susiję su galimybe vartoti prekes ir paslaugas. Teisingumo Teismas turėjo galimybę savo jurisprudencijoje patikslinti tokio pobūdžio diskriminacijos apimtį.

2008 m. Teisingumo Teismas konstatavo, kad tiesioginė diskriminacija egzistuoja, kai darbdavys viešai paskelbia, kad neįdarbins tam tikros etninės kilmės darbuotojų. Ta byla buvo iškelta po to, kai įmonės direktorius viešai pareiškė, kad jis **neįdarbins** užsieniečių dėl to, kad klientai nenori jų įleisti į savo namus įrengti garažo vartų ([2008 m. liepos 10 d. Sprendimas Feryn, C-54/07](#)).

2015 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad diskriminacija dėl etninės priklausomybės gali būti konstatuota tuomet, kai miesto rajone, kuriame gyvena daug romų, elektros skaitikliai yra įrengti nepasiekiamame (šešių–septynių metrų) aukštyje, o kituose miesto rajonuose jie yra normaliame aukštyje. Dėl tokios **praktikos** suinteresuotiesiems asmenims ne tik tampa labai sunku patikrinti elektros skaitiklius ar net neįmanoma to padaryti siekiant kontroliuoti jos suvartojimą, bet ji yra **įžeidžiama ir stigmatizuojamojo pobūdžio**. Teisingumo Teismas pažymėjo, kad vienodo požiūrio principas taikomas ne tik tam tikros etninės priklausomybės asmenims, bet ir asmenims, kurie, nors ir nėra tos etninės priklausomybės, bet kartu su jais patiria prastesnes sąlygas ([2015 m. liepos 16 d. Sprendimas CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



Diskriminacija dėl lyties

Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas suteikė Teisingumo Teismui galimybę išplėtoti gausią jurisprudenciją.



Diskriminacija dél lyties

Moterų diskriminacija darbe: bendrieji principai

1976 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad Sąjungos teisėje numatytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas **veikia tiesiogiai**, todėl juo galima tiesiogiai remtis prieš darbdavį ([1976 m. balandžio 8 d. Sprendimas Defrenne, 43/75](#)).

Teisingumo Teismas konstatavo, kad įmonės profesinės pensijos sistemos netaikymas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams gali **netiesiogiai diskriminuoti** moteris, jei dėl tokio netaikymo nukenčia daug daugiau moterų nei vyrų, ir todėl jis nėra objektyviai pateisinamas veiksniais, visiškai nesusijusiais su diskriminacija dėl lyties ([1986 m. gegužės 13 d. Sprendimas Bilka, 170/84](#)).

Galiausiai Teisingumo Teismas pripažino galimybę teikti pirmenybę tokią pat kvalifikaciją turinčioms kandidatėms moterims viešosios tarnybos veiklos sektoriuose, kuriuose tam tikro lygio pareigas eina mažiau moterų nei vyrų („**pozityvi diskriminacija**“), jei pranašumas nėra savaiminis, o vyrų kandidatūros visada yra svarstomos, jiems *a priori* neužkertant kelio kandidatuoti ([1997 m. lapkričio 11 d. Sprendimas Marschall, C-409/95](#)).



Diskriminacija dėl lyties

Moterų diskriminacija darbe: nėščios darbuotojos

1990 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad tiek **atsisakymas įdarbinti** moterį dėl jos nėštumo, tiek darbuotojos atleidimas iš darbo dėl tos pačios priežasties yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties ([1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimai Dekker, C-177/88](#), ir [Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88](#)). Vėliau Teisingumo Teismas patikslino, kad draudimas atleisti iš darbo darbuotoją dėl nėštumo taikomas neatsižvelgiant į tai, ar darbo sutartis yra terminuota, ar neterminuota. Analogiškai Teisingumo Teismas nustatė, kad terminuotos darbo sutarties **nepratęsimas** yra diskriminacinis, jei jis grindžiamas darbuotojos nėštumu ([2001 m. spalio 4 d. Sprendimai Jiménez Melgar, C-438/99](#), ir [Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad moters atleidimas iš darbo nėštumo metu dėl to, kad ji nebuvo darbe dėl su **nėštumu susijusios ligos**, yra draudžiama diskriminacija dėl lyties ([1998 m. birželio 30 d. Sprendimas Brown, C-394/96](#)). Teisingumo Teismas, beje, pažymėjo, kad neteisėta moterį atleisti iš darbo dėl nėštumo ir (arba) vaiko gimimo, net jei apie jį pranešama jau sugrįžus iš motinystės atostogų ([2007 m. spalio 11 d. Sprendimas Paquay, C-460/06](#)).

Be to, Teisingumo Teismas konstatavo, kad darbuotojos, kurios **apvaisinimas in vitro** yra pažengusios stadijos ir kuri dėl šios priežasties laikinai nedirba, atleidimas iš darbo yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, nes toks požiūris yra susijęs tik su moterimis ([2008 m. vasario 26 d. Sprendimas Mayr, C-506/06](#)).

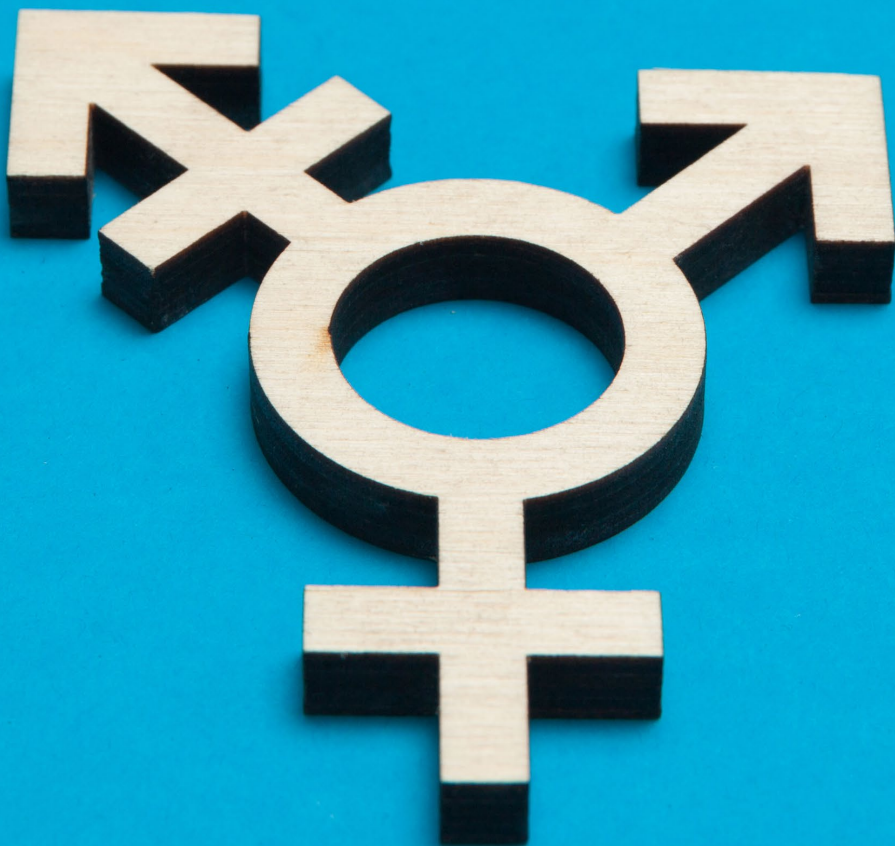


Diskriminacija dėl lyties

Kiti diskriminacijos dėl lyties pavyzdžiai: draudimas ir ginkluotosios pajėgos

2011 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad atsižvelgimas į apdraustojo lytį kaip į rizikos veiksnių **draudimo sutartyse** yra diskriminacija. Dėl to Sąjungoje nuo 2012 m. gruodžio 21 d. draudimo įmokos ir išmokos mokamos neatsižvelgiant į apdrausto asmens lytį ([2011 m. kovo 1 d. Sprendimas *Association belge des consommateurs Test-Achats ir kt., C-236/09*](#)).

1999 m. Teisingumo Teismas pažymėjo, kad organizuojant ir valdant ginkluotąsias pajėgas reikia laikytis vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo, net jei į tam tikrus padalinius (pavyzdžiui, specialiosios paskirties) dėl **specifinių jų vykdomų operacijų sąlygų** priimami tik vyrai ([1999 m. spalio 26 d. Sprendimas *Sirdar, C-273/97*](#)). Bet kuriuo atveju moterims negali būti visiškai uždrausta eiti karines pareigas, susijusias su **ginklų naudojimu** ([2000 m. sausio 11 d. Sprendimas *Kreil, C-285/98*](#)).



Diskriminacija dēl lyties

Diskriminacija dėl seksualinės tapatybės pakeitimo

1996 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad **atleidimas iš darbo dėl asmens lyties pakeitimo** arba ketinimo pakeisti lytį yra diskriminacija, nes toks asmuo vertinamas mažiau palankiai, palyginti su asmenimis tos lyties, kuriai jis buvo laikomas priklausančiu iki operacijos ([1996 m. balandžio 30 d. Sprendimas P. / S., C-13/94](#)).

2004 m. Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias nepripažįstama **nauja transseksualų seksualinė tapatybė** ir jiems draudžiama tuoktis, prieštarauja Sąjungos teisei, jeigu dėl to jie negali gauti našlių pensijos ([2004 m. sausio 7 d. Sprendimas K.B., C-117/01](#)). Tęsdamas šią jurisprudenciją, 2018 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad lytį pakeitęs asmuo negali būti verčiamas panaikinti iki jos pakeitimo sudarytą santuoką tam, kad galėtų gauti senatvės pensiją sulaukęs amžiaus, numatyto jo įgytos lyties asmenims ([2018 m. birželio 26 d. Sprendimas MB, C-451/16](#)).



Diskriminacija dēl seksualinēs orientācijas

2015 m. Teisingumo Teismas pripažino, kad nuolatinis draudimas homoseksualiems ir biseksualiems vyrams būti **kraujo donorais** gali būti laikomas diskriminacija, nebent moksliškai būtų įrodyta, kad šiems asmenims kyla didelė rizika užsikrėsti sunkiomis infekcinėmis ligomis, kaip antai ŽIV, ir nebent yra laikomasi proporcingumo principo. Valstybė narė negali visam laikui uždrausti tokiems asmenims būti kraujo donorais neišnagrinėjusi, ar yra kitų mažiau varžančių, bet taip pat veiksmingų būdų, leidžiančių nustatyti ŽIV buvimą kraujyje, nepaisant to, kad tam tikrą laiką (inkubacinį laikotarpį) po virusinės infekcijos biologiniai žymenys, naudojami tikrinant paimtą kraują, lieka neigiami, nors donoras ir yra užsikrėtęs infekcija. Be to, klausimynas ir asmeninis pokalbis su donoru gali leisti tiksliau nustatyti rizikingą seksualinį elgesį ([2015 m. balandžio 29 d. Sprendimas Léger, C-528/13](#)).

Be to, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad darbuotojui, sudariusiam **partnerystės sutartį** (prancūzų k. PACS) su tos pačios lyties sutuoktiniu, turi būti suteiktos tokios pačios privilegijos, kokios suteikiamos santuoką sudarantiems heteroseksualiems darbuotojams, kaip antai specialių atostogų dienos ir piniginė išmoka, jeigu homoseksualioms poroms neleidžiama susituokti, o „PACS“ turi tokią pačią teisinę galią kaip santuoka, kalbant apie teisę į šias specialias atostogas ([2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimas Hay, C-267/12](#)).



Diskriminacija dėl negalios

Nors Teisingumo Teismas pirmą kartą pateikė „negalios“ apibrėžtį 2006 m., ji buvo peržiūrėta 2013 m. siekiant integruoti Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijoje, kurią 2009 m. ratifikavo Sąjunga, pateiktą apibrėžtį. Teisingumo Teismas turėjo ne vieną galimybę išnagrinėti diskriminacijos dėl negalios atvejus, paprastai susijusius su atleidimu iš darbo.

Teisingumo Teismas negalią apibrėžia kaip sumažėjusius gebėjimus dėl visų pirma ilgalaikių fizinių, protinių arba psichikos sutrikimų, kurie dėl sąveikos su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pačiomis sąlygomis kaip kitiems darbuotojams. Kita vertus, Teisingumo Teismas pabrėžė, kad liga negali būti tiesiog taip paprastai prilyginama negaliai. Vis dėlto, jei liga ar kita sveikatos problema atitinka šią apibrėžtį (pavyzdžiui, taip gali būti nutukimo atveju), ji, nepaisant pobūdžio ir atsiradimo priežasčių, turi būti laikoma negalia.

Dėl su tokia liga susijusių priežasčių **atleistas iš darbo** asmuo yra diskriminuojamas dėl negalios (2006 m. liepos 11 d. Sprendimas *Chacón Navas*, C-13/05; 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimas *Ring ir Skouboe Werge*, C-335/11 ir C-337/11; 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *FOA*, C-354/13).

Beje, 2008 m. Teisingumo Teismas nusprendė, kad Sąjungos teisė saugo darbuotojus, patiriančius diskriminaciją dėl **jų vaiko negalios**. Iš tiesų tiesioginės diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliems asmenims, bet ir darbuotojams, kurie turi prižiūrėti savo neįgalų vaiką (2008 m. liepos 17 d. Sprendimas *Coleman*, C-303/06).



Diskriminacija dėl amžiaus

Diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principas iš esmės taikomas užimtumo ir profesinėje srityje, kiek tai susiję su įdarbinimu, veiklos vykdymu ar teise į pensiją.

Nuo 2010 m. Teisingumo Teismas ne kartą nusprendė, kad įdarbinant **į tam tikras pareigas** paprastai negalima nustatyti amžiaus ribos. Kitaip yra, kai tam tikrų fizinių pajėgumų turėjimas yra esminis ir lemiamas veiksnys vykdant profesinę veiklą (pavyzdžiui, ugniagesiai, tiesiogiai dalyvaujantys gesinant gaisrus, arba policijos pareigūnai, atliekantys funkcijas, kurias vykdant reikia naudoti fizinę jėgą) ([2010 m. sausio 12 d. Sprendimas Wolf, C-229/08](#); [2014 m. lapkričio 13 d. Sprendimas Vital Pérez, C-416/13](#); [2016 m. lapkričio 15 d. Sprendimas Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

Tačiau Teisingumo Teismas pripažino, kad **automatiškas išleidimas į pensiją** sulaukus 65 metų gali būti leistinas, jeigu juo siekiama geriau paskirstyti įsidarbinimo galimybes tarp kartų ar, pavyzdžiui, sumažinti nedarbą ir užtikrinti, kad asmenys gautų adekvačią senatvės pensiją ([2007 m. spalio 16 d. Sprendimas Palacios de la Villa, C-411/05](#)). Teisingumo Teismas taip pat padarė išvadą, kad 65 metų amžiaus riba, numatyta Sąjungos teisėje **komercinio** keleivių, krovinių ar pašto krovinių **oro transporto pilotams**, yra pateisinama. Ji grindžiama siekiu užtikrinti civilinės aviacijos saugą ([2017 m. liepos 5 d. Sprendimas Fries, C-190/16](#)). Vis dėlto Teisingumo Teismas nusprendė, kad absoliutus draudimas **oro linijų pilotams** dirbti sulaukus 60 metų yra diskriminacija dėl amžiaus, nes toks draudimas viršija tai, kas būtina aviacijos saugai užtikrinti ([2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas Prigge ir kt., C-447/09](#)).

Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad tikslas skatinti **vyresnio amžiaus darbuotojų, kurie yra bedarbiai**, profesinę integraciją nepateisina nacionalinės teisės nuostatų, kurios be apribojimų leidžia sudaryti terminuotas darbo sutartis su visais darbuotojais, sulaukusiais 52 metų, neatsižvelgiant į tai, ar iki sutarties sudarymo jie buvo bedarbiai, ar ne, ir neatsižvelgiant į nedarbo laikotarpio trukmę ([2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimas Mangold, C-144/04](#)).

Teisingumo Teismas taip pat pripažino diskriminaciją tuomet, kai darbuotojas praranda teisę į **išeitinę išmoką** dėl to, kad gali gauti senatvės pensiją ([2010 m. spalio 12 d. Sprendimas Andersen, C-499/08](#)).

Galiausiai Teisingumo Teismas pabrėžė, kad nacionalinis teismas, net esant privačių asmenų ginčui, turi užtikrinti diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo laikymąsi, **prireikus netaikydamas** jokios jam prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos ([2016 m. balandžio 19 d. Sprendimas DI, C-441/14](#)).



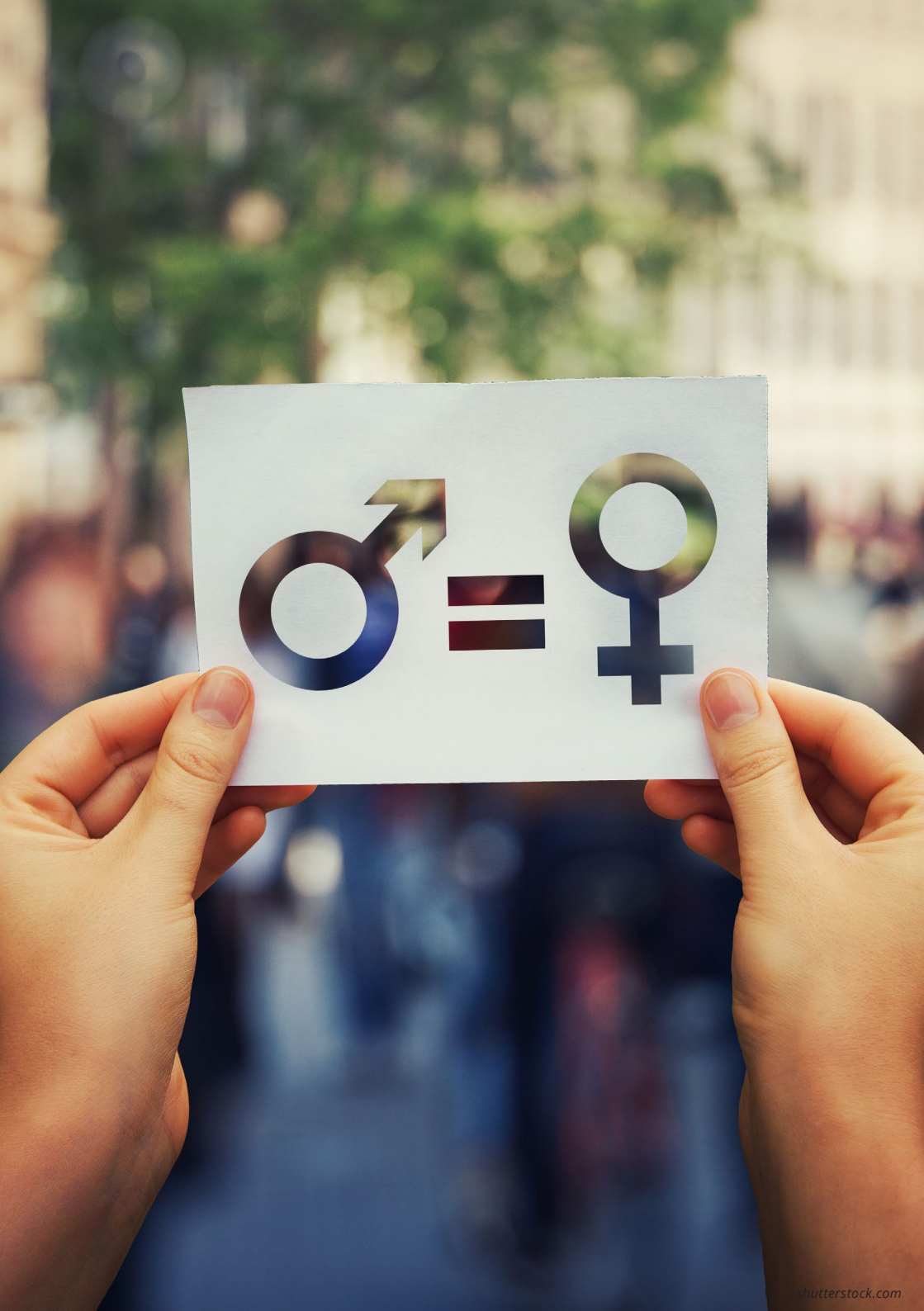
Diskriminacija dél religijos

Teisingumo Teismas yra priėmęs ne vieną sprendimą dėl diskriminacijos dėl religijos įdarbinant ir atleidžiant iš darbo.

Dėl įdarbinimo Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad valstybės teismai turi galėti veiksmingai kontroliuoti **reikalavimą išpažinti tam tikrą religiją** siekiant įsidarbinti bažnyčioje arba religinėje organizacijoje. Šis reikalavimas, atsižvelgiant į bažnyčios ar organizacijos veiklą reguliuojančias normas, turi būti būtinas ir objektyviai nulemtas atitinkamos profesinės veiklos pobūdžio ar vykdymo sąlygų ir atitikti proporcingumo principą ([2018 m. balandžio 17 d. Sprendimas Egenberger, C-414/16](#)).

Dėl atleidimo iš darbo Teisingumo Teismas nusprendė, kad tai, jog katalikų ligoninė atleidžia iš darbo vyriausiąjį gydytoją kataliką dėl **naujos santuokos** sudarymo po pirmosios nutraukimo, gali reikšti diskriminaciją dėl religijos. Reikalavimas vyriausiajam gydytojui katalikui laikytis santuokos šventumo ir nenutraukiamumo principo pagal katalikų bažnyčios koncepciją neatrodo esminis, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas. Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad bet kokios diskriminacijos dėl religijos draudimas yra privalomas kaip Pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintas bendrasis Sąjungos teisės principas, todėl kiekvienas asmuo gali remtis šiuo draudimu byloje, kuriai taikoma Sąjungos teisė ([2018 m. rugsėjo 11 d. Sprendimas IR, C-68/17](#)).

Tais atvejais, kai darbuotojos buvo atleistos iš darbo dėl to, kad ryšėjo **musulmonišką skarą darbo vietoje**, Teisingumo Teismas pripažino, kad įmonė pagal vidaus taisyklę iš principo gali savo darbuotojams uždrausti nešioti visus matomus politinius, filosofinius ar religinius simbolius. Toks bendras draudimas nėra tiesioginė diskriminacija. Vis dėlto jis gali būti netiesioginė diskriminacija, jei dėl jo tam tikrą religiją išpažįstančių asmenų padėtis tam tikru atžvilgiu tampa prastesnė. Net ir tokiu atveju draudimą galima pateisinti, jei darbdavys palaikydamas santykius su klientais vykdo neutralumo politiką, o draudimas taikomas tik darbuotojams, kurie tiesiogiai bendrauja su klientais. Prireikus darbdavys turi patikrinti, ar jis gali pasiūlyti tam asmeniui kitas pareigas, nereikalaujančias tiesioginių kontaktų su klientais. Vis dėlto Teisingumo Teismas pažymėjo, kad pats darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad jo neaptarnautų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, negali būti laikomas profesiniu reikalavimu, reiškiančiu, kad nėra diskriminacijos ([2017 m. kovo 14 d. Sprendimai G4S Secure Solutions, C-157/15, ir Bougnaoui, C-188/15](#)).







EUROPOS SĄJUNGOS TEISINGUMO TEISMAS

Komunikacijos direktoratas

Elektroninių leidinių ir spaudos skyrius

2020 m. birželio mėn.

