

Civilinė byla Nr. 3K-3-199/2014

Teisminio proceso Nr. 2-55-3-01881-2011-7

Procesinio sprendimo kategorijos:

11.9.7;

11.9.8; 11.10; 11.9.13

(S)

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

N U T A R T I S LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2014 m. balandžio 11 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų: Virgilijaus Grabinsko (pranešėjas), Janinos Januškienės (kolegijos pirmininkė) ir Birutės Janavičiūtės,

rašytinio proceso tvarka teismo posėdyje išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovės L. Š. kasacinį skundą dėl Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 18 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovės L. Š. ieškinį atsakovei Rumunijos ambasadai Lietuvos Respublikoje dėl diskriminacijos lyties ir negalios pagrindais padarytos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo priteisimo; institucija, duodanti išvadą byloje, – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Teisėjų kolegija

n u s t a t ė :

1. Ginčo esmė

Byloje sprendžiami diskriminacijos dėl lyties ir negalios darbo teisiniuose santykiuose draudimo ir įrodinėjimo pareigos, neteisėto atleidimo iš darbo teisinių padarinių, turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo klausimai.

Ieškovė L. Š. prašė teismo priteisti iš atsakovės Rumunijos ambasadoms Lietuvoje 292 624,80 Lt turtinės žalos ir 100 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo.

Ieškovė nurodė, kad 2008 m. gegužės 14 d. su atsakove pasirašė darbo sutartį, buvo nustatytas dviejų mėnesių išbandymo laikotarpis. 2008 m. pavasarį ieškovė sužinojo, kad yra nėščia; birželio mėnesio pradžioje stipriai pablogėjo jos sveikata – grėسė persileidimas, todėl buvo hospitalizuota. 2008 m. birželio 3–13 d. ieškovė buvo laikinai nedarbinga. Grįžusi į darbą po ligos ieškovė pateikė atsakovei nedarbingumo pažymėjimą, žodžiu informavo apie nėštumą ir sulaukė itin neigiamos reakcijos: buvo įžeidinėjama, kaltinama apgaulinėjimu, sukčiavimu, grasinama atleisti iš darbo. 2008 m. liepos 8 d. ieškovė įteikė darbdaviui notariškai patvirtintą

medicininę pažymą apie nėštumą, o 2008 m. liepos 9 d. buvo atleista iš darbo. Darbdavys įteikė ieškovei raštą apie atleidimą darbo sutarties 4 punkto pagrindu (nepatenkinami bandomojo laikotarpio rezultatai), nenurodant tikslaus darbo sutarties nutraukimo pagrindo, priešasčių, nepateikiant įsakymo dėl atleidimo, tinkamai neįforminant darbo sutarties nutraukimo darbo sutartyje. Ieškovei nustatytas 40 proc. darbingumo lygis dėl negalios; atleidimo iš darbo metu ji buvo šeštą mėnesį nėščia. Nepatenkinami ieškovės išbandymo rezultatai turėjo būti realūs, be to, darbdavys apie atleidimą turėjo įspėti prieš tris dienas raštu. Atsakovė nepateikė jokių įrodymų, kad ieškovės darbo kokybė buvo nepatenkinama. Tikroji ieškovės atleidimo iš darbo priežastis – diskriminacinė, t. y. darbdavys, sužinojęs apie jos nėštumą, pasinaudodamas ieškovės psichine negalia, atleido ją iš darbo. Lytis ir negalia išskyrė ją iš kitų atsakovės darbuotojų. Ieškovės nuomone, atsakovei kyla pareiga atlyginti ieškovės negautas pajamas – vidutinį darbo užmokestį, kurį ji būtų gavusi, jei nebūtų neteisėtų darbdavio veiksmų. Savo karjerą ieškovė siejo su darbu Rumunijos ambasadoje, galėjo ten dirbti iki pensinio amžiaus, todėl protinga ir teisinga būtų priteisti jai negautą darbo užmokestį iki senatvės pensijos. Be to, atleidimas iš darbo ir neadekvatus, įžeidžiantis darbdavio elgesys sukėlė ieškovei ilgalaikę stresinę būseną, dėl kurios kilo nemiga, negalėjo susikaupti, nuolatinis nerimas lėmė vaisiaus vystymosi sutrikimus, nėštumo bei gimdymo komplikacijas, sunkią pogimdyvinę būseną, sukėlė itin didelius dvasinius išgyvenimus ir neigiamas emocijas. Dėl patirto streso ieškovė šešis mėnesius gydėsi VŠĮ Vilniaus miesto psichikos sveikatos centre.

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimo už akių ir nutarties esmė

Vilniaus apygardos teismas 2012 m. kovo 20 d. sprendimu už akių priteisė ieškovei iš atsakovės 5653,96 Lt turtinės ir 5000 Lt neturtinės žalos atlyginimo.

Teismas vadovavosi Konstitucijos 29 straipsniu, Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalimi, DK 105 straipsnio 1 dalimi, 107 straipsnio 1 dalimi, kasacinio teismo praktika, pagal kurią darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ir asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *I. J. v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“*, bylos Nr. 3K-3-154/2005; 2008 m. birželio 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“*, bylos Nr. 3K-3-318/2008; 2010 m. kovo 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *T. Ž. v. UAB „CMA CGM Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-58/2010). Atsakovė 2008 m. liepos 8 d. pažymoje dėl ieškovės atleidimo iš darbo nenurodė atleidimo priežasčių, be to, ieškovė nebuvo įspėta raštu prieš tris dienas, kaip reikalaujama pagal DK 107 straipsnį. Tik 2008 m. lapkričio 11 d. Rumunijos ambasada notoje Užsienio reikalų ministerijai nurodė, kad ieškovė neatitiko moralinių ir profesinių darbdavio reikalavimų, dažnai neatvykdavo į darbą; nuo 2008 m. birželio 3 d. iki 2008 m. birželio 13 d., neinformavusi darbdavio, nebuvo darbe. Grįžusi į darbą ieškovė pateikė nedarbingumo pažymėjimą, patvirtinantį, kad ji buvo gydyta stacionare, tačiau atsakovei kilo abejonė dėl pateikto dokumento teisingumo, nes nedarbingumo metu 2008 m. birželio 5 d. ieškovė sudarė santuoką. Teismas nurodė, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms (DK 132 straipsnio 1 dalis). Teismas, atsižvelgdamas į tai, kad ieškovė iš darbo Rumunijos ambasadoje buvo atleista tą pačią dieną, kai pateikė pažymą apie nėštumą, nenurodant nei atleidimo motyvų, nei įspėjant prieš tris dienas, kad atsakovės paaiškinime dėl ieškovės atleidimo iš darbo nebuvo pateikta motyvuotų argumentų (išskyrus abejones dėl nedarbingumo pažymėjimo teisingumo) ir įrodymų dėl blogo ieškovės darbo bandomuoju laikotarpiu, t. y. kokių konkrečiai profesinių reikalavimų ieškovė neatitiko, sprendė, jog ieškovės atleidimui iš darbo turėjo įtakos jos nėštumas ir tai vertintina kaip diskriminavimas lyties pagrindu. Teismas sprendė, kad nėra pakankamo

pagrindo konstatuoti, jog ieškovė, atleidžiant ją iš darbo, buvo diskriminuojama dėl negalios, nes, išskyrus pačios ieškovės paaiškinimus, teismui nepateikta jokių įrodymų.

Teismas, vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymo 13 straipsniu, DK 248 straipsnio 3 punktu, CK 6.249 straipsnio 1 dalimi, sprendė, kad ieškovė turi teisę į jai padarytos turtinės žalos atlyginimą dėl netektų pajamų praradus darbą. Ieškovės reikalavimas priteisti turtinę žalą – negautas pajamas – vidutinį darbo užmokestį nuo jos atleidimo dienos iki teisės gauti senatvės pensiją, kas sudaro 292 624,80 Lt (339 mėn. x 863,20 Lt mėnesis atlyginimas), prieštarauja teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principams, nes nėra garantijų, jog ieškovė būtų dirbusi iki pensinio amžiaus.

Teismas vadovavosi DK 132 straipsnio 1 dalimi, 179 straipsnio 1 dalimi ir nurodė, kad ieškovė pagimdė 2008 m. spalio 30 d.; darbo sutartis su ieškove negalėjo būti nutraukta nuo pažymos apie nėštumą pateikimo dienos, t. y. 2008 m. liepos 9 d., iki 2009 m. sausio 25 d. Už šį laikotarpį ieškovės negautos pajamos sudaro 5653,96 Lt, kurios priteistinos iš atsakovės.

Spręsdamas dėl neturtinės žalos teismas vadovavosi DK 250 straipsniu, CK 6.250 straipsniu,

CPK 178 straipsniu, nurodė, kad ieškovė, teigdama, jog atleidimas iš darbo bei nuolatinis nerimas lėmė vaisiaus vystymosi sutrikimus, nėštumo ir gimdymo komplikacijas, sunkią pogimdyvinę būseną, nepateikė medicininių dokumentų šiems teiginiams pagrįsti. Iš VŠĮ Vilniaus miesto psichikos sveikatos centro pažymų matyti, kad ieškovei nustatytas psichikos sutrikimas, tačiau teismas neturi duomenų, kad šį sutrikimą lėmė atleidimas iš darbo, juolab kad byloje esanti darbingumo lygio pažyma patvirtina, kad sutrikimas ieškovei nustatytas 2008 m. sausio mėn., t. y. prieš įsidarbinant pas atsakovę. Teismas sutiko, kad dėl neteisėto atleidimo iš darbo ieškovė patyrė dvasinius išgyvenimus, stresą, todėl jai buvo padaryta neturtinė žala. Teismo vertinimu, ieškovės reikalavimas priteisti 100 000 Lt yra nepagrįstas, prieštarauja sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principams, nes, patenkinus šį reikalavimą visiškai, būtų paneigta neturtinės žalos atlyginimo, esančio tik kompensacija už patirtas kančias, bet ne prarastos vertybės ekvivalentu, esmė, paskirtis, neatitiktų teismų praktikos neturtinės žalos atlyginimo byloje.

Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2013 m. liepos 18 d. nutartimi pakeitė Vilniaus apygardos teismo 2012 m. kovo 20 d. sprendimą už akių, priteisė ieškovei iš atsakovės 8000 Lt neturtinės žalos atlyginimą; kitą Vilniaus apygardos teismo 2012 m. kovo 20 d. sprendimo už akių dalį paliko nepakeistą.

Apeliacinės instancijos teismas vadovavosi Konstitucijos 29 straipsniu, DK 1 straipsnio 4 punktu, Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalimi, 3–4, 7 dalimis, 4 straipsniu ir nurodė, kadvien fakto, jog asmuo yra tam tikros lyties, rasės, turi psichinę ar fizinę negalią ir pan., nurodymas nėra pakankamas pagrindas prezumpcijai, jog asmuo dėl šių išorinių ar vidinių savybių buvo diskriminuotas, pagrįsti. Diskriminavimo faktas preziumuojamas tik tuo atveju, kai diskriminacijos buvimu besiremiantis asmuo ne tik nurodo turintis savybes, kurių pagrindu įstatymas draudžia diskriminaciją, bet ir įvardija aplinkybes, kurios lemia prielaidas dėl asmens diskriminavimo tokių savybių pagrindu. Ieškovė su ieškiniu pateikė rašytinius įrodymus, patvirtinančius faktą, kad atleidimo iš darbo metu ji turėjo psichinę negalią. Tačiau ieškovė nepateikė nė vieno įrodymo ar argumento, patvirtinančio prielaidą, jog atsakovė žinojo apie jos psichinę negalią ir būtent dėl šio neįgalumo ieškovė buvo diskriminuota, atleidžiant ją iš darbo. Priešingai, iš pačios ieškovės į bylą pateiktų Lietuvos Respublikos institucijų, tyrusių ieškovės skundą dėl neteisėto atleidimo iš darbo, korespondencijos matyti, kad ieškovė visą laiką kėlė argumentus tik dėl jos diskriminavimo lyties pagrindu. Tokias pačias diskriminacijos prielaidas ieškovė buvo nurodžiusi ir kreipdamasi į Rumunijos Ombudsmeną. Be to, iš atsakovės rašytinių paaiškinimų taip pat nematyti, kad ji žinojo apie ieškovės psichinę negalią ar būtent dėl šios negalios jos elgesį būtų įvardijęs kaip ieškovės atleidimo iš darbo pagrindą. Beje, iš Valstybinės teismo psichiatrijos tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos Vilniaus 1-ojo teismo psichiatrijos skyriaus 2013 m. kovo-balandžio mėnesiais surašyto teismo psichiatrijos, teismo psichologijos ekspertizės akto Nr. 78TPK-55/2013 psichologinio tyrimo dalyje užfiksuotų

duomenų matyti, jog šio tyrimo metu pati ieškovė nurodė, jog iš darbo buvo atleista dėl to, kad atsakovė manė, jog turės mokėti gimdymo pašalpą. Apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad pirmosios instancijos teismui nebuvo pagrindo spręsti, ar atsakovė paneigė tokios diskriminacijos prielaidos (prezumpcijos) egzistavimą (CPK 12, 178 straipsniai, 182 straipsnio 4 punktą).

Dėl turtinės žalos apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad, ieškovės teigimu, ji patyrė turtinės žalos ne dėl atleidimo iš darbo fakto, o dėl to, kad ji buvo atleista iš darbo neteisėtai, ją diskriminuojant dėl lyties ir negalios. Ieškovė nepageidavo būti gražinama atgal į darbą. Dėl to pirmosios instancijos teismas pagrįstai turtinę žalą apskaičiavo atsižvelgdamas į tai, kiek ieškovė būtų gavusi vidutinio darbo užmokesčio tuo atveju, jei ji būtų atleista iš darbo, nediskriminuojant jos dėl lyties, t. y. laikantis įstatymo leidėjo įtvirtintų garantijų nėščioms moterims (DK132 straipsnio 1 dalis), pagrįstai priteisė ieškovei vidutinį darbo užmokestį už tą laikotarpį, kurį ji buvo neteisėtai ankščiau įstatyme įtvirtinto termino atleista, išbandymo laikotarpiu paaiškėjus, kad ji nėščia (DK 105 straipsnio 1–2 dalis, 107 straipsnio 1 dalis, 300 straipsnio 4 dalis). Ieškovės apeliacinio skundo argumentus dėl priteistino vidutinio darbo užmokesčio iki senatvės pensijosteisimas atmetė kaip prieštaraujančius įstatyme įtvirtintoms nuostatoms, pagal kurias vidutinis darbo užmokestis, kaip turtinė žala, gali būti priteisiamas tik už priverstinės pravaikštos laiką, buvusį nuo neteisėto atleidimo dienos iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos, o ne už būsimą ateityje priverstinės pravaikštos laiką (DK 300 straipsnio 3–4 dalys). Remdamasis 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB 17 straipsniu apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad sankcijos veiksmingumas bei prevencinis pobūdis negali būti aiškinamas atskirai nuo jos proporcingumo. Nukentėjęs asmuo negali nepagrįstai praturtėti ar gauti papildomos naudos iš darbdavio neteisėtų veiksmų ir atitinkamai darbdaviui negali kilti pareiga atlyginti didesnę žalą nei buvo padaryta darbuotojui, neteisėtai jį atleidžiant iš darbo (DK 249 straipsnis, CK 6.245 straipsnis). Priešingas šių teisės normų aiškinimas prieštarautų CK 1.5 straipsnio 1 dalyje, DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintiems teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams. Apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad turi vadovautis Europos Sąjungos teisminių institucijų sprendimais (CPK3 straipsnio 5 dalis), o ne kitų Europos Sąjungos valstybių teismų sprendimais, todėl ieškovės apeliaciniame skunde bei teismo posėdyje nurodytas Didžiosios Britanijos Aukščiausiojo Teismo (byla *Vento v. Chief Constable of West Yorkshire* [2003] IRLR 102) išaiškinimas dėl galimybės išmokėti diskriminuotai darbuotojai darbo užmokestį, atsižvelgiant į 75 procentų tikimybę, jog ji šiame darbe būtų dirbusi iki pensijos, netaikytinas šioje byloje. Ieškovės nurodytose Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ir ESTT) bylose *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen* (1984 m. balandžio 10 d. bylos Nr. 14/83) ir *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* (1990 m. lapkričio 8 d. bylos Nr. C-177/88) konstatuoti tik principai (gairės), kuriais vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių narių teismai savarankiškai turi nuspręsti dėl tinkamos sankcijos (kompensacijos dydžio), nustačius diskriminacijos darbovietėje atvejį. Dėl ieškovės nurodytos ESTT bylos *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* (1986 m. vasario 26 d. bylos Nr. 152/84) apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad nurodytos ir nagrinėjamos bylos faktinės aplinkybės skiriasi.

Spręsdamas dėl neturtinės žalos dydžio apeliacinės instancijos teismas vadovavosi DK 250 straipsniu, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutarties, priimtos civilinėje byloje *V. S. v. Lietuvos kariuomenė*, bylos Nr. 3K-3-204/2007, išaiškinimais. Pirmosios instancijos teismas, nustatęs, kad ieškovė buvo neteisėtai atleista iš darbo, ją diskriminuojant dėl lyties, atsižvelgęs į ieškovės būklę (nėštumą) ir darbdavio elgesį su ieškove, kai ji nebuvo įleista į Ambasados pastatą bei su ja buvo nepagarbiai elgiamasi, pagrįstai sprendė, kad ieškovė dėl tokio atsakovės elgesio bei savo būklės (nėštumo) patyrė tam tikrus emocinius išgyvenimus, įtampą bei nerimą, kas sudaro pagrindą priteisti jai neturtinės žalos atlyginimą (DK 250 straipsnis, CK 6.246–6.248, 6.250 straipsniai). Nepaisant to, kad ekspertizės akte nurodyta išvada, jog ieškovės psichinės būsenos pablogėjimui tiesioginės

įtakos neteisėtas atleidimas iš darbo neturėjo, teisėjų kolegija sprendė, kad dėl turimos psichinės negalios ieškovė patyrė didesnę stresinę ir emocinę įtampą neteisėtai ją atleidžiant iš darbo, nei bet kuris kitas tokios psichinės negalios neturintis asmuo būtų patyręs analogiškoje situacijoje (CPK 218 straipsnis). Dėl to teisėjų kolegija sprendė ieškovei priteistiną neturtinę žalą padidinti iki 8000 Lt.

III. Kasacinio skundo argumentai

Kasaciniu skundu ieškovė prašo panaikinti bylą nagrinėjusių teismų procesinių sprendimų dalis, kuriomis buvo atmesti ieškinio reikalavimai, ir priimti naują sprendimą – tenkinti visą ieškinį, priteisti bylinėjimosi išlaidas. Nurodomi šie argumentai:

1. *Dėl negautų pajamų iki vaiko priežiūros atostogų pabaigos priteisimo.* Ieškovė remiasi DK 180 straipsniu ir nurodo, kad turi negalią dėl psichinės ligos; nėščia buvo atleista iš darbo Rumunijos ambasadoje; jos nėštumo ir gimdymo atostogos turėjo trukti iki 2008 m. gruodžio 26 d., todėl teismai pagrįstai nustatė, kad pagal DK 132 straipsnį atsakovė negalėjo atleisti ieškovės iš darbo dar vieną mėnesį pasibaigus jos nėštumo ir gimdymo atostogoms. Tačiau DK suteikia teisę motinai, dar nepasibaigus jos nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. DK nustato vienintelį reikalavimą šioms atostogoms gauti – informuoti apie ketinimą pasinaudoti šiomis atostogomis darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Taigi pagal nustatytą teisinį reguliavimą darbdavys negali atsisakyti suteikti darbuotojai atostogų vaikui prižiūrėti. Ieškovė, jei nebūtų atleista iš darbo dėl diskriminacijos, būtų galėjusi šias atostogas gauti. Pagal DK darbuotojo, pasinaudojusio šiomis atostogomis, darbo vieta ir pareigos turi būti išlaikytos per visą atostogų laikotarpį (DK 2 straipsnio 1 dalies 8 punktas). DK suteikia vienintelę galimybę atleisti šių atostogų išėjusį darbuotoją, kai likviduojamas darbdavys. Taigi atsakovė nebūtų galėjusi nutraukti darbo sutarties su ieškove ne tik dar vieną mėnesį pasibaigus jos nėštumo ir gimdymo atostogoms, bet ir iki jai galimų suteiktų atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, pabaigos. Dėl to minimalus ieškovės galimas išdirbti Rumunijos ambasadoje laikotarpis yra iki 2011 m. gruodžio 26 d. (nėštumo ir gimdymo atostogų pabaiga – 2008 m. gruodžio 26 d., pridėjus trejus metus atostogų vaikui prižiūrėti). Vien už šį laikotarpį ieškovei priteistinos negautos pajamos turėtų sudaryti 35 290,20 Lt.

2. *Dėl DK 297 straipsnio 3 dalies taikymo.* Teismai nepagrįstai nepriteisė ieškovei kompensacijos, spręsdami, kad DK 297 straipsnio 3 dalis taikytina tik tais atvejais, kai darbuotojas kreipiasi į teismą būtent dėl atleidimo iš darbo fakto, o ne dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo ir įstatymų nustatytos tvarkos pažeidimo. Pagal DK 297 straipsnio 3 dalį (galiojusi ginčo nagrinėjimo metu) ir DK 300 straipsnio 3 dalį kompensacija priteisiama tais atvejais, kai nustatoma, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ir (ar) pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Pagal šią DK nuostatą nereikalaujama nurodyti ar įrodyti, kad darbuotojas dėl atleidimo iš darbo patyrė žalą ar būtina kelti reikalavimą gražinti darbuotoją į darbą – darbuotojas gali pasirinkti savo teisių gynimo būdą, be to, ši DK nuostata taikytina kaip nustatanti minimalius darbuotojų, neteisėtai atleistų iš darbo, nuostolius. Pagal DK 129 straipsnio 3 dalį teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti lytis, negalia. Byloje nustatyta, kad ieškovė iš darbo buvo atleista diskriminuojant ją dėl lyties (dėl jos nėštumo), pažeidžiant DK nustatytą tvarką, todėl teismai turėjo jai priteisti kompensaciją – vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos bent jau iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Pagal ESTT praktiką diskriminuotas asmuo turi būti gražindamas į tokią padėtį, kurioje jis būtų nepatyręs neleistino diskriminacinio poveikio, t. y. gražinamas į darbą arba jam išmokama gražinimui į darbą adekvati kompensacija (*M. Helen Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, C-271/91). Kadangi ieškovė nekėlė reikalavimo gražinti į darbą, tai jai turėjo būti priteista adekvati gražinimui į darbą kompensacija pagal DK 297 straipsnio 3 dalį, kas atitiktų Europos Sąjungos direktyvose (2000/78/EB, 2006/54/EB) keliamus

reikalavimus, kad valstybės narės numatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas už diskriminaciją.

3. *Dėl negautų pajamų iki senatvės pensijos priteisimo.* Teismai nesiaiškino ir netyrė, ar negautų pajamų priteisimas iki ieškovės nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos ir vieną mėnesį po jų (DK 132 straipsnis) atitinka Europos Sąjungos direktyvose (2000/78/EB, 2006/54/EB) keliamus kitus reikalavimus sankcijai, taikomai darbuotoją diskriminavusiam darbdaviui – jos veiksmingumą ir atgrasumą, taip pat nesivadovavo Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. Apeliacinės instancijos teismas priteistos kompensacijos dydį vertino tik pagal vieną iš Europos Sąjungos direktyvose nurodytų kriterijų – proporcingumą. Teismo nuomone, ieškovei priteistas 13 653,96 Lt turtinės ir neturtinės žalos atlyginimas atitinka šį kriterijų, nors ieškovė buvo diskriminuota dėl itin jautraus pagrindo – ją iš darbo atleido dėl nėštumo, pasinaudojant jos psichine negalia (daugialypė diskriminacija). Teismai neatsižvelgė į darbo teisinių santykių stabilumo principą, į aplinkybes, kad su ieškove buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis, į civiliniame procese aktualų tikėtumo principą. Ieškovė turi net dvi savybes, priskirtinas diskriminaciniams pagrindams, darbas jai yra labai svarbus, todėl, vadovaujantis tikėtumo taisykle (*Vento v. Chief Comtable of West Yorkshire* [2003] IRLR 102), labiau tikėtina, kad jišį darbą būtų norėjusi dirbti iki pat pensinio amžiaus. Pažymėtina, kad atsakovė – tai užsienio valstybės atstovybė, turinti nuolatinį finansavimą, todėl 13 653,86 Lt – atsakovei nėra didelė ir reikšminga sankcija, kuri galėtų būti laikoma veiksminga ir atgrasančia nuo tolimesnių diskriminacinių veiksmų. Būtent negautų pajamų priteisimas iki ieškovės pensinio amžiaus – 292 624,80 Lt – atitiktų veiksmingumo, proporcingumo ir efektyvumo reikalavimus.

4. *Dėl diskriminacijos negalios pagrindu.* Teismai, darydami išvadą dėl diskriminacijos negalios pagrindu nebuvimo, neištyrė visų bylos aplinkybių, todėl pažeidė pareigą užtikrinti veiksmingą asmenų apsaugą nuo diskriminacijos (Neįgaliųjų teisių konvencijos 5 straipsnis). Ieškovės nuomone, pagal diskriminacijos bylų specifiką ir įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklę iš jos negalėjo būti reikalaujama įrodyti, kad atsakovei buvo žinoma ieškovės negalia, juolab kad byloje yra pateikti įrodymai, jog tokios aplinkybės atsakovei buvo žinomos. Rumunijos ambasadosnotoje Užsienio reikalų ministerijai nurodyta, kad ieškovė dažnai neatvykdavo į darbą, nuo 2008 m. birželio 3 d. iki 2008 m. birželio 13 d. nebuvo darbe (apie neatvykimą neinformavo darbdavio; grįžusi į darbą pateikė nedarbingumo pažymėjimą, liudijanti, kad ji buvo gydyta stacionare). Taigi atsakovei buvo žinoma apie ieškovės sveikatos būklę, gydymą stacionare; atsakovės neigiamą požiūrį į tai patvirtina aplinkybė, kad ji abejojo ieškovės pateiktu oficialiu dokumentu – nedarbingumo pažymėjimu. Be to, byloje buvo keliamas ne diskriminacijos dėl atskirų lyties ir negalios pagrindų klausimas, o dėl daugialypės diskriminacijos dėl ieškovės turimų kelių savybių, sudarančių diskriminacijos sutaptį. Teismams buvo nurodyta tokia esminė byloje *prima facie* aplinkybė – nė viena neturinti negalios pas atsakovę dirbusi nėščia moteris nebuvo atleista, išskyrus ieškovę, tačiau teismai nevertino šios aplinkybės. Taigi ieškovė pateikė teismui *prima facie* aplinkybę, leidžiančią daryti prielaidą dėl diskriminacijos fakto buvimo, o pagal įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklę diskriminacijos bylose atsakovas privalo įrodyti, kad su ieškove nesielgė skirtingai, arbakad skirtingas elgesys nulemtas kitų priežasčių nei ieškovės nurodomi diskriminavimo pagrindai (Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis). Pagal Tarybos direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 1 dalį, 2 dalies a punktą, 10 straipsnio 1 dalį ieškovui tenka pareiga pateikti *prima facie* aplinkybes, o ne įrodymus dėl vienodo požiūrio principo netaikymo, t. y. tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos; atsakovui tenka pareiga įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas, kad nebuvo tiesioginės diskriminacijos – mažiau palankaus elgesio dėl, pvz. negalios, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu. Kadangi neigiami (mažiau palankūs) padariniai ieškovei pasireiškė tuo, kad ją atleido iš darbo, tai atsakovė turėjo nurodyti aiškias ir objektyvias priežastis, patvirtinančias, kad iš darbo ji buvo atleista dėl kitų, nei jos negalia ir lytis, priežasčių. Sistemškai aiškinant Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnį ir Tarybos direktyvos 2000/78/EB nuostatas, ieškovas neįpareigojamas įrodyti aplinkybių, kad

atsakovui buvo žinoma apie egzistuojantį diskriminacijos pagrindą; pakanka pateikti faktines aplinkybes apie nepalankų elgesį ir priklausymą tam tikrai socialinei grupei, o atsakovui tenka pareiga įrodyti, kad nepalankus elgesys buvo taikomas dėl kitų, nei diskriminacijos pagrindas, priežasčių. Kadangi byloje buvo keliamas daugialypės diskriminacijos dėl kelių ieškovės savybių, sudarančių diskriminacijos pagrindų sutaptį (negalios ir lyties), tai teismai turėjo pareigą vadovautis ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 21 straipsnyje nustatyta diskriminacijos prezumpcija. Pagal šį įrodinėjimo principą ieškovui apskritai nekeliamas reikalavimas nurodyti aplinkybes, kurios leistų sudaryti prielaidas dėl diskriminacijos fakto, kuris preziumuojamas pateikus skundą.

Atsiliepimo į kasacinį skundą CPK 351 straipsnyje nustatyta tvarka nepateikta.

Teisėjų kolegija

k o n s t a t u o j a :

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl diskriminacijos dėl lyties ir negalios darbo teisiniuose santykiuose draudimo ir įrodinėjimo pareigos

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Tai – bendroji diskriminaciją draudžianti nuostata, kuri plėtojama ir įgyvendinama kituose teisės aktuose: Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lygių galimybių įstatyme, DK ir kt., kuriais, be kita ko, įgyvendinamos nagrinėjamoje srityje svarbios ES direktyvos (pvz., 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). Lygių galimybių įstatyme nustatytas visų diskriminacijos formų (tiesioginės, netiesioginės, priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti) dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu draudimas (Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalis).

Nagrinėjamu atveju apžvelgiant svarbesnius, diskriminacijai eliminuoti skirtus tarptautinius dokumentus, paminėtina 1979 m. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. Jos 2 straipsnyje nustatyta, kad valstybės dalyvės smerkia visų formų moterų diskriminaciją, susitaria visais būdais nedelsdamos vykdyti moterų diskriminacijos panaikinimo politiką ir tuo tikslu įsipareigoja: ten, kur reikia, imtis atitinkamų teisinių ir kitų priemonių, įskaitant sankcijas, draudžiančias bet kokią moterų diskriminaciją (b punktas); įvesti teisinę moterų teisių apsaugą lygiomis su vyrais sąlygomis ir per kompetentingus nacionalinius teismus ir kitas valstybines įstaigas garantuoti veiksmingą moterų apsaugą nuo bet kokios diskriminacijos (c punktas). 2008 m. Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos 5 straipsnio 1 dalimi valstybės, šios Konvencijos Šalys, įsipareigojo drausti bet kokią diskriminavimą dėl negalios ir garantuoti neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties.

Bendrosios nuostatos, skirtos asmenų lygiateisiškumui darbo teisiniuose santykiuose užtikrinti, įtvirtintos DK ir Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje. DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodytas vienas darbo santykių teisinio reglamentavimo principų – darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas); DK 129

straipsnio 3 dalies 4, 5 punktuose nustatyta, kad pirmiau nurodyti kriterijai negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį. Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje konkretizuota, koks turėtų būti darbdavio elgesys, įgyvendinant lygiateisiškumo principą: priimant darbuotojus į darbą ir atleidžiant iš jo, sprendžiant dėl darbuotojų darbo ir atlygio mokėjimo, mokymosi ir darbo vertinimo turi būti taikomi vienodi kriterijai ir vienodos sąlygos (1–5 punktai), darbdavys turi imtis priemonių, kad prie darbuotojo nebūtų priekabiuojama, nebūtų nurodymų diskriminuoti, darbuotojui pareiškus ieškinį dėl diskriminacijos, jis nebūtų persekiojamas (6–8 punktai), užtikrinti galimybes įsidarbinti ir dirbti neįgaliems asmenims (9 punktas) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. V. v. AB Lietuvos paštas*, bylos Nr. 3K-3-290/2012; 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *E. N. v. UAB „Vičiūnai ir partneriai“*, bylos Nr. 3K-3-598/2012; kt.). Nagrinėjamos bylos atveju aktualioje teisės normoje DK 132 straipsnio 1 dalyje (2005 m. gegužės 12 d. įstatymo Nr. X-188 redakcija) nustatytas draudimas tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį, pasibaigus jos terminui.

Byloje teismų konstatuota, kad ieškovė buvo diskriminuojama dėl lyties atleidžiant ją iš darbo nėštumo metu, t. y. kad ieškovė neteisėtai buvo atleista iš darbo Rumunijos ambasadoje tą pačią dieną, kai pateikė atsakovei pažymą apie nėštumą. Tai, ar buvo teismams pagrindas konstatuoti neteisėtą ieškovės atleidimą kaip diskriminaciją dėl lyties, šiuo atveju nėra kasacinio nagrinėjimo dalykas, todėl teisėjų kolegija šiuo klausimu plačiau nepasisako. Kasatorė nesutinka su teismų išvada, kad ji nebuvo diskriminuojama dėl negalios (lėtinio psichikos sutrikimo), atsakovui atleidžiant ją iš darbo. Kasatorės teigimu, teismai neįvykdė pareigos užtikrinti veiksmingą asmenų apsaugą nuo diskriminacijos (Neįgaliųjų teisių konvencijos 5 straipsnis), nepagrįstai perkėlė jai įrodinėjimo pareigą, kas prieštarauja Lygių galimybių įstatymo 4 straipsniui. Tačiau teisėjų kolegija nurodytus kasacinio skundo argumentus pagrįstais nepripažįsta.

Pagal Neįgaliųjų teisių konvencijos 2 straipsnį diskriminacija dėl neįgalumo – bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimasis jomis lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas (pvz., pritaikyti darbo vietą, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis ar aprūpinti mokymo ar integracijos ištekliais). Direktyvos 2000/78/EB 31 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad taisyklės dėl diskriminacijos įrodinėjimo pareigos turi būti koreguojamos, kai susiduriama su *prima facie* diskriminacijos byla, o siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą, įrodinėjimo pareiga turi būti grąžinta atsakovui, kai pateikiami tokios diskriminacijos įrodymai. Vis dėlto, pats ieškovas turi įrodyti, jog jis turi tam tikrą negalią. Analogiška nuostata įtvirtinta ir Direktyvos 2000/78/EB 10 straipsnyje, kur numatyta, kad valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Valstybės narės taip pat gali nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles. Lygių galimybių įstatymo, įgyvendinančio nurodytą direktyvą, 4 straipsnyje įtvirtinta iš esmės tokia pati formuluotė – asmeniui pareiškus ieškinį (pareiškimą, prašymą, skundą ir pan.) dėl diskriminacijos tam tikru įstatyme nustatytu pagrindu (pvz., lyties, negalios ir kt.) 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.

Nagrinėjamoje byloje ieškovė, kreipdamasi į teismą ir bylos nagrinėjimo metu kaip *prima facie* aplinkybes nurodė, kad darbdavys žinojo apie jos negalią, t. y. kad tai atsispindi 2008 m. lapkričio 11 d. Rumunijos ambasados notoje Užsienio reikalų ministerijai, kurioje teigiama, kad ieškovė dažnai neatvykdavo į darbą, buvo pateikusi darbdaviui nedarbingumo pažymėjimą, kuriame pažymėta, jog ji buvo gydyta stacionare; darbe asmeninio pokalbio metu jai buvo pasakyta, kad ji atleidžiama dėl nėštumo ir psichinės negalios. Teisėjų kolegija nurodo, kad ieškovės negalios faktas byloje nustatytas, tačiau konstatuoja, kad ieškovė nenurodė pakankamai aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą apie diskriminaciją dėl negalios dėl toliau nurodomų priežasčių. Ieškovės darbdaviui pateiktas 2008 m. birželio 10 d. nedarbingumo pažymėjimas patvirtino jos gydymąsi stacionare – VšĮ Vilniaus gimdymo namuose. Bylos nagrinėjimo metu ieškovė pripažino, kad iki atleidimo iš darbo turėjo problemų, susijusių su nėštumu. Be to, teismo psichiatrijos ekspertizės akte ieškovės ligos, gydymosi chronologija atspindi, kad bylai aktualių laikotarpiu ieškovė nesigydė dėl psichikos sutrikimo, juolab – atitinkamo pobūdžio gydymo įstaigoje (stacionare). Psichiatrijos ekspertizės atlikimo metu ieškovė nurodė, kad iš darbo buvo atleista dėl nėštumo. Kreipdamasi į Lygių galimybių kontrolierių (iki kreipimosi į teismą) suformuluotuose skunduose reikalavimų dėl diskriminacijos negalios pagrindu ieškovė nenurodė. Taigi nurodytos aplinkybės lemia išvadą, kad darbdavys nežinojo apie ieškovės psichinę negalią. Dėl nurodytos priežasties teisėjų kolegija konstatuoja, kad teismų išvada, jog ieškovė nebuvo diskriminuojama dėl negalios atleidžiant ją iš darbo, yra pagrįsta ir teisėta, todėl taikyti atsakovei atsakomybę už ieškovės diskriminavimą dėl negalios nebuvo teisinio pagrindo (Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnis).

Dėl neteisėto atleidimo iš darbo teisinių padarinių ir turtinės žalos atlyginimo

Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnyje nustatyta, kad asmuo, patyręs diskriminaciją *lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu*, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka. DK 249 straipsnyje, CK 6.249 straipsnyje įtvirtinta asmens (darbuotojo) teisė į turtinės, DK 250 straipsnyje, CK 6.250 straipsnyje – į neturtinės žalos atlyginimą. Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintas bendrasis principas dėl valstybės pareigos nustatyti veiksmingas ir nuo diskriminacijos atgrasančias sankcijas. Siekiant veiksmingumo, vienodo požiūrio principas reiškia, kad kompensacija už jo pažeidimą turi atitikti patirtą žalą (2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 17 straipsnis; 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 6, 33, 35 konstatuojamosios dalys, 18, 25 straipsniai). Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) savo praktikoje yra nurodęs, kad Direktyva 76/207/EEB (kuria vėliau pakeitė Direktyva 2006/54/EB) valstybėms narėms nenustato įpareigojimo nacionalinėje teisėje įtvirtinti *konkrečias* sankcijas, tačiau nustato įpareigojimą įtvirtinti tokias sankcijas, kurios leistų efektyviai pasiekti direktyvoje numatytus tikslus ir būtų efektyvios, proporcingos ir atgrasančios. Šios sankcijos turi garantuoti efektyvią teisinę apsaugą ir atgrasomąjį poveikį darbdaviui (*Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen*, C-14/83, p. 18, 22). ESTT 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendime byloje *Helen Marshall v. Southampton and South – West Hampshire Area Health Authority* pažymėjo, kad: diskriminacinio atleidimo, prieštaraujančio 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, paaukštinimo ir darbo sąlygų (vėliau pakeista 2006/54/EB direktyva) 5 straipsnio 1 daliai, atveju lygybė negalėtų būti atkurta be diskriminacijos aukos grąžinimo į darbą arba *finansinės kompensacijos dėl patirtų nuostolių ir žalos atlyginimo*

suteikimo (25 punktą); kai finansinė kompensacija yra nustatyta kaip priemonė, skirta pasiekti šios direktyvos tikslus, ji turi būti adekvati (tinkama), kad sudarytų galimybę visiškai atlyginti dėl diskriminacinio atleidimo faktiškai patirtus nuostolius ir žalą, laikantis taikomų nacionalinių taisyklių (26 punktą). Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į nurodytas teisės normas ir ESTT formuojamą praktiką, sprendžia, kad nagrinėjamu atveju būtina įvertinti, ar ieškovei priteista kompensacija yra adekvati, veiksminga ir atgrasanti darbdavį nuo diskriminavimo veiksmų bei padedanti pasiekti pagrindinį į pirmiau nurodytus nacionalinės teisės aktus perkeltos Direktyvos 2006/54/EB tikslą – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Nagrinėjamoje byloje pirmosios instancijos teismas, konstatavęs neteisėtą ieškovės atleidimą iš darbo, t. y. pažeidžiant DK 132 straipsnyje nustatytą draudimą nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja, sprendė priteisti jai turtinės žalos atlyginimą – negautas pajamas už laikotarpį nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą – 2008 m. liepos 9 d. iki 2009 m. sausio 25 d., praėjus vienam mėnesiui pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms (DK 132 straipsnio 1 dalis, 179 straipsnio 1 dalis), iš viso – 5653,96 Lt, t. y. tiek vidutinio darbo užmokesčio, kiek ji būtų gavusi tuo atveju, jei ji būtų atleista iš darbo, nediskriminuojant dėl lyties, t. y. laikantis įstatymo leidėjo įtvirtintų garantijų nėščioms moterims (DK 132 straipsnio 1 dalis). Apeliacinės instancijos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo išvadomis, nustatant ieškovės turtinės žalos atlyginimo dydį, atsižvelgęs į tai, kad ieškovė tiek ieškinyje, tiek apeliaciniame skunde teigė, jog patyrė turtinės žalos ne dėl atleidimo iš darbo fakto, o dėl to, kad buvo atleista iš darbo ją diskriminuojant dėl lyties ir negalios; kad ieškovė nepageidavo būti gražinama atgal į darbą. Tačiau teisėjų kolegija nesutinka su tokiomis teismų išvadomis, nes teismai, nustatydami ieškovei padarytos turtinės žalos atlyginimo dydį DK 132 straipsnio 1 dalies, 179 straipsnio 1 dalies pagrindu, nepagrįstai neatsižvelgė ir netaikė DK 297 straipsnio 4 dalies (redakcija, galiojusi iki 2013 m. sausio 1 d.), reglamentuojančios teisinius padarinius darbdaviui, neteisėtai atleidusiam darbuotoją iš darbo, nuostatų.

Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes jos kyla iš materialųjų teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialiosiomis teisėmis ir pareigomis yra ribotos. Teismas darbo byloje privalo būti aktyvus siekdamas apsaugoti tiek privatų darbuotojo, tiek viešąjį interesą. Darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kurioje bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų: įstatymu teismui priskirtas aktyvus vaidmuo, teisė ir pareiga tam tikrus klausimus spręsti *ex officio* (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. D. v. UAB „Versupis“*, bylos Nr. 3K-3-113/2005; 2011 m. spalio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“*, bylos Nr. 3K-3-384/2011; kt.). Tai reiškia, kad tokios kategorijos bylą nagrinėjantis teismas, be kita ko, turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu, teismo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnio 1 dalis); byloje pagal darbuotojo ieškinį, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaikšėjusias bylos aplinkybes, viršyti pareikštus reikalavimus, t. y. patenkinti daugiau reikalavimų negu jų buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 straipsnis); darbuotojui pareiškus vieną iš įstatymuose nustatytų alternatyvių reikalavimų, nustatęs, jog tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti įstatymų nustatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 418 straipsnis) ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *A. J. v. UAB „Liutgaras“*, bylos Nr. 3K-3-541/2011). Taigi remiantis nurodytomis proceso teisės normomis ir kasacinio teismo išaiškinimais, bylą nagrinėję teismai, net ieškovei ir nereiškiant reikalavimų, susijusių su teisinių padarinių taikymu darbdaviui, neteisėtai ją atleidusiam iš darbo, savo iniciatyva turėjo taikyti DK 297 straipsnio 4 dalį ir priteisti ieškovei DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo

atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Be to, teisėjų kolegija pažymi, kad pagal DK 297 straipsnio 4 dalį yra laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos. Tai nurodoma teismo sprendimo rezoliucinėje dalyje – keičiasi darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Taigi nagrinėjamoje byloje, net ieškovei nepareiškus reikalavimo, teismas savo iniciatyva turėjo spręsti laikyti jos darbo sutartį nutrauktateismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos.

Teisėjų kolegija atkreipia dėmesį į tai, kad dėl kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio kasacinis teismas yra išaiškinęs, jog jos paskirtis – kompensuoti darbuotojui dėl neteisėto atleidimo iš darbo atsiradusius turtinius praradimus, užtikrinti dėl neteisėtų darbdavio veiksmų negautų pragyvenimui būtinų lėšų kompensavimą. Kompensacija negali būti neadekvati, o jos dydis negali paneigti socialinės funkcijos kompensuoti tai, kas buvo prarasta. Dėl to kompensacijos dydis turi būti proporcingas nukentėjusios šalies (darbuotojo) patirtiems netekimams ir kartu būti proporcinga suvaržymo priemonė darbdaviui (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; 2011 m. spalio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji DNSB „Viršuliškės“*, bylos Nr. 3K-3-363/2011; kt.). Vertinant kompensacijos dydį proporcingumo aspektu, atsižvelgtina į šalis siejusių darbo santykių trukmę, atleisto darbuotojo įsidarbinimą kitur ir darbo užmokesčio gavimą, šalių elgesio įtaką teismo proceso trukmei, darbdavio atleidžiant iš darbo jau išmokėtas išmokas, į tai, ar priteista kompensacija nelems darbdaviui neproporcingų padarinių, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai, ir kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *F. B. ir kt. v. UAB „Neo ranga“*, bylos Nr. 3K-3-365/2010; 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. G. v. A. V. II*, bylos Nr. 3K-3-545/2010, 2012 m. gegužės 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“*, bylos Nr. 3K-3-245/2012; 2014 m. kovo 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. G. v. VĮ Turto bankas*, bylos Nr. 3K-3-59/2014; kt.). Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į nutartyje nurodytą teisinį reglamentavimą, nustatant turtinių praradimų atlyginimo dydį neteisėto atleidimo iš darbo atveju, be kita ko – ir dėl diskriminavimo lyties pagrindu (DK 132 straipsnio 1 dalis, Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnis), taip pat į nurodytą kasacinio teismo praktiką, pagal kurią šiuo klausimu yra svarbus kompensacinis pobūdis ir proporcingumo aspektas, sprendžia, jog bylą nagrinėjusių teismų sprendimas netenkinti ieškovės reikalavimo priteisti negautas pajamas iki jos pensinio amžiaus yra teisėtas ir pagrįstas. Tačiau teisėjų kolegija konstatuoja, kad turtinės žalos atlyginimo dydis ieškovei, neteisėtai atleistai iš darbo diskriminaciniu pagrindu dėl lyties, nustatytas netinkamai, neatsižvelgiant į DK 297 straipsnio 4 dalies nuostatas. Tam, kad būtų nustatytas konkretus ieškovei priteistinos kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydis, būtina nustatyti atitinkamus faktinio pobūdžio duomenis, kurių nustatymas nepriskirtas kasacinio teismo kompetencijai (CPK 353 straipsnio 1 dalis). Teisėjų kolegija atkreipia dėmesį į tai, kad, nustatant darbuotojui priteistinos kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydį, būtina vadovautis proporcingumo, turtinių praradimų kompensavimo principais, kaip tai išaiškinta pagal nutartyje nurodytą kasacinio teismo formuojamą praktiką. Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija sprendžia panaikinti apeliacinės instancijos teismo nutarties dalį dėl turtinės žalos atlyginimo ir grąžinti šią bylos dalį nagrinėti tam pačiam teismui iš naujo (nesant išskirtinio pagrindo grąžinti bylą nagrinėti iš naujopirmosios instancijos teismui); be to, nutarties rezoliucinėje dalyje nurodyti, kad ieškovės darbo sutartis laikytina nutraukta teismo sprendimu nuo pirmosios instancijos teismo sprendimo už akių įsiteisėjimo dienos. Tokia data laikytina 2013 m. liepos 18-oji – apeliacinės instancijos teismo nutarties priėmimo diena, kai įsiteisėjo pirmosios instancijos teismo sprendimas už akių, kuriuo, nors ir nebuvo nuspręsta dėl ieškovės teisinio darbo sutarties pabaigos pagrindo pagal DK nuostatas, tačiau faktiškai buvo konstatuota darbo sutarties pabaiga (CPK 359 straipsnio 1 dalies 5 punktas, 360 straipsnis).

Dėl neturtinės žalos atlyginimo

Ieškovė, gindama savo pažeistas teises atsakovei neteisėtai atleidus iš darbo diskriminaciniu pagrindu – dėl lyties, prašė teismo taikyti ir kitą sankciją – priteisti iš atsakovės neturtinės žalos atlyginimą. Pirmosios instancijos teismas, atsižvelgęs į ieškovės būklę (nėštumą) ir darbdavio elgesį su ieškove, kai ji nebuvo įleista į Ambasados pastatą bei su ja buvo nepagarbiai elgiamasi, nusprendė, kad ieškovė dėl tokio atsakovės elgesio bei savo būklės (nėštumo) patyrė tam tikrus emocinius išgyvenimus, įtampą bei nerimą, kas sudaro pagrindą priteisti jai 5000 Lt neturtinės žalos atlyginimą (DK 250 straipsnis, CK 6.246–6.248, 6.250 straipsniai). Apeliacinės instancijos teismas sprendė, kad dėl turimos psichinės negalios ieškovė patyrė didesnę stresinę ir emocinę įtampą neteisėtai ją atleidžiant iš darbo, nei bet kuris kitas tokios psichinės negalios neturintis asmuo būtų patyręs analogiškoje situacijoje, todėl neturtinės žalos atlydinimą padidino iki 8000 Lt. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į pirmiau nurodytus nacionalinės teisės aktus ir jais įgyvendinamų 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 17 straipsnį, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 6, 33, 35 konstatuojamąsias dalis, 18, 25 straipsnius, nutartyje nurodytą ESTT formuojamą praktiką, konstatuoja, kad, sprendžiant dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio, būtina atsižvelgti į ieškovei priteistinas su darbo santykiais susijusias išmokas tam, kad nebūtų pažeistas nurodytose ES direktyvose bei ESTT sprendimuose akcentuojamas proporcingumo principas ir būtų pritaikyta diskriminaciją atlikusiam asmeniui efektyvi, veiksminga ir nuo diskriminacijos atgrasanti sankcija. Teisėjų kolegija nurodo, kad neturtinės žalos atlyginimo dydžio klausimas taip pat susijęs su faktų nustatinėjimu, tačiau, minėta, tai nepriskirta kasacinio teismo kompetencijai (CPK 353 straipsnio 1 dalis). Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija sprendžia, kad apeliacinės instancijos teismo nutarties dalis dėl neturtinės žalos atlyginimo naikintina ir ši bylos dalis taip pat gražintina šiam teismui nagrinėti iš naujo (CPK 359 straipsnio 1 dalies 5 punktas, 360 straipsnis).

Teisėjų kolegija nepasisako dėl kitų kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį argumentų, nes jie nėra teisiškai reikšmingi nagrinėjamai bylai išspręsti.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. pažymą apie išlaidas, susijusias su procesinių dokumentų įteikimu, kasacinis teismas patyrė 20,94 Lt tokių išlaidų. Kasaciniam teismui nusprendus, kad bylos dalis dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo perduotina iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka, ginčo šalių bylinėjimosi išlaidų bei išlaidų, susijusių su procesinių dokumentų įteikimu, paskirstymo klausimas paliktinas spręsti apeliacinės instancijos teismui (CPK 93 straipsnis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 359 straipsnio 1 dalies 5 punktu, 362 straipsniu,

n u t a r i a :

L. Š. ir Rumunijos ambasados Lietuvos Respublikoje darbo sutartį laikyti nutraukta teismo sprendimu pagal DK 297 straipsnio 4 dalį nuo Vilniaus apygardos teismo 2012 m. kovo 20 d. sprendimo už akių įsiteisėjimo dienos, t. y. nuo 2013 m. liepos 18 d.

Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 18 d. nutarties dalį dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo bei bylinėjimosi išlaidų paskirstymopanaikinti ir perduoti šią bylos dalį apeliacinės instancijos teismui nagrinėti iš naujo.

Kitą Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 18 d. nutarties dalį palikti nepakeistą.

Ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis yra galutinė, neskundžiama ir įsiteisėja nuo priėmimo dienos.

Teisėjai

Virgilijus Grabinskas

Janina Januškienė

Birutė Janavičiūtė