ISSN 1392-6195 (print)
ISSN 2029-2058 (online)
JURISPRUDENCIJA
JURISPRUDENCE
2026, 33(1), p. 71–88.

DAUGIALYPĖS TARPSEKTORINĖS DISKRIMINACIJOS PROBLEMATIKA DARBO SANTYKIUOSE[1]

Raimonda Bublienė
Lietuvos socialinių mokslų centro
Teisės institutas
Elektroninis paštas: raimonda.bubliene@teise.org

Pateikta 2025 m. gruodžio 2 d., parengta spaudai 2026 m. balandžio 15 d.

DOI: 10.13165/JUR-26-33-1-04

Santrauka. *Straipsnyje nagrinėjama daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos problematika darbo santykiuose. Atskleidžiami Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos aspektai daugialypės diskriminacijos kontekste, analizuojama įtvirtinta daugialypės diskriminacijos draudimo sąvoka ir galimas poveikis Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės vystymuisi. Taip pat pateikiamos Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos stiprybės, silpnybės ir galimybės. Įvertinama, kad daugialypė tarpsektorinė diskriminacija yra sudėtingas reiškinys, kuriam atpažinti būtina tinkama diskriminacinių pagrindų sąveikos analizė ir pažymimas atitinkamos palyginamosios priemonės parinkimo poreikis. Straipsnyje analizuojamos Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nagrinėtos bylos, kuriose daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos sąveikos klausimas liko neišspręstas, nes galimai trūksta teisinės doktrinos. Apibendrinant pateikiamos galimo daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos vertinimo ir naujo požiūrio Europos Sąjungos antidiskriminacinėje teisėje įžvalgos.*

Reikšminiai žodžiai: *daugialypė tarpsektorinė diskriminacija, darbo užmokestis, darbo pajamos, skaidrumas, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, prejudicinis sprendimas, darbo santykiai.*

1 Projektą „Daugialypės diskriminacijos ir darbo pajamų analizė: Europos valstybių teisinio reguliavimo lyginamasis tyrimas“ (MEDALIC) finansuoja Lietuvos mokslo taryba (LMTLT), sutarties Nr. S-PD-24-155.

Įvadas

Įgyvendinant lyčių lygybės principą, 2023 m. gegužės 10 d. priimta Europos Sąjungos Tarybos direktyva (ES) 2023/970[2], pagal kurią, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (toliau – Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva). ES valstybės narės perkelti Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos nuostatas privalo iki 2026 metų birželio 7 d. Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos preambulės 15 punkte nurodoma, kad Europos Sąjungoje (toliau – ES) dirbdamos tokį pat arba vienodos vertės darbą moterys uždirba net 13 proc. mažiau nei vyrai, o tai lemia įvairūs veiksniai, pavyzdžiui, lyčių stereotipai, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje[3]. Pažymėtina, kad darbo užmokesčio skirtumas turi reikšmingų ir ilgalaikių padarinių – nuo darbo pajamų skirtumų kiekvieną mėnesį iki mažesnių pensijų ateityje ir nelygių galimybių sukaupti turtą. Lietuvos Respublikos Seime 2025 m. rugsėjo 12 d. įregistruotas Darbo kodekso pakeitimų projektas, kuriuo perkeliamos Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos nuostatos į nacionalinę teisę.

Pažymėtina ir tai, kad Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvoje pirmą kartą ES lygmeniu apibrėžtas daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos terminas. Įtvirtinta, kad diskriminacija apima daugialypę (tarpsektorinę) diskriminaciją, kuri yra diskriminacija dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų, draudžiamų pagal direktyvas 2000/43/EB arba 2000/78/EB[4]. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvoje anglų k. nurodomas tarpsektorinės diskriminacijos terminas, o lietuvių k. vertimo versijoje vartojamas daugialypės diskriminacijos terminas. Daugialype tarpsektorine diskriminacija laikoma, kai „diskriminuojama dėl dviejų ar daugiau diskriminacinių pagrindų sąveikos, kuomet negalima išskirti skirtingų diskriminacijos pagrindų pasekmių, pavyzdžiui, romų tautybės moteris gimdymo namuose gali patirti diskriminaciją ne tik kaip moteris (nes ne visos moterys patiria tokią diskriminaciją) ir ne tik kaip romų atstovė (nes ne visi romai susiduria su tokia diskriminacija), bet dėl abiejų ypatybių: dėl to, kad yra ir romų tautybės, ir moteris“[5].

Nors per pastaruosius dešimtmečius ES šalys narės padarė didelę pažangą darbo užmokesčio srityje, vis dar reikalingi tyrimai, susiję su daugialype tarpsektorine diskriminacija ir jos įtaka darbo pajamoms, kurią patiria įvairios socialinės ar ekonominės grupės ir individai. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) nėra atsižvelgęs į galimą

2 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (ES) 2023/970 2023 m. gegužės 10 d. OL Nr. L 132“, EUR-Lex, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1686299801544&uri=CELEX%3A32023L0970

3 *Ibid*.

4 *Ibid*., 3 str. 2 p.

5 EU Fundamental Rights Agency, Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013), 13.

daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją darbo santykiuose.

Pažymėtina, kad daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos problematika darbo santykiuose iš dalies nagrinėta užsienio autorių. R. Xenidis analizavo ESTT praktiką užimtumo srityje ir nurodė, kad ESTT sukuria ribojančią interpretacijos formą, ypač kalbant apie sudėtingas sąvokas kaip netiesioginė ar tarpsektorinė diskriminacija, kur ESTT praktika apskritai neišplėtota[6]. Michele Kremer Sott ir kt. atliko mokslinį tyrimą, kurio tikslas buvo įvertinti tarpsektorinį požiūrį darbo rinkoje, pabrėžiant įvairias nelygybės formas, atsirandančias dėl rasės ar etninės priklausomybės, lyties ir socialinės klasės sąveikos. Autoriai pabrėžė, kad empiriniai duomenys rodo, kad moterys ir rasės aspektas susiduria su nuolatinėmis struktūrinėmis kliūtimis, įskaitant darbo užmokesčio skirtumus, profesinę segregaciją ir ribotą prieigą prie vadovaujančių pareigų[7]. Analizuodamas *David L. Parris v. Trinity College Dublin* bylą E. Howard diskutuoja apie tai, kad sprendimas byloje įsigaliojus Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvai turėtų būti peržiūrėtas[8]. Atsižvelgiant į naujas nelygybės formas, kurios paveikia darbuotojus, darbo jėgą, darbo vietas ir darbą ateityje, svarbu toliau nagrinėti šiuos klausimus pasitelkiant tarpsektorinę analizę, kad būtų suprasta, kaip daugialypės tapatybės susijusios su nelygybe ir veikia darbo santykius[9].

Mokslinio tyrimo objektas – daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos problematika darbo santykiuose. Šio straipsnio tikslas yra atskleisti ir išanalizuoti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos poveikį darbo santykiams. Tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai: atskleisti darbo užmokesčio skaidrumo problematiką; įvertinti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos įtaką darbo santykiams; atskleisti ir išanalizuoti ESTT praktiką, susijusią su darbo santykiais daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste. Tyrime naudoti teisės aktų, teismų praktikos analizės, loginis, sisteminis, apibendrinimo metodai.

1. Darbo užmokesčio skaidrumo problematika ir daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos pripažinimas

Nustatant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos poveikį, kurį patiria įvairios socialinės ar ekonominės grupės darbo santykiuose, tikslinga įvertinti darbo užmokesčio skirtumų dėl lyties ir lyčių segregacijos problemą darbo rinkoje. 2006 m. liepos 5 d. Europos

6 Raphaële Xenidis, „The Polysemy of Anti-discrimination Law: The Interpretation Architecture of the Framework Employment Directive at the Court of Justice“, *Common Market Law Review* 58, 6 (2021): 1695. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3988267.

7 Michele Kremer Sott, Mariluza Sott Bender, Richard Ecke dos Santos, Kamila da Silva Baum, Gislene Cassia dos Santos Schwambach ir Rodrigo Evaldo Schwambach, „Intersectionality in the Labor Market: An Integrative Review of Race, Gender, and Class-Based Inequalities“, *Merits* 6, 2 (2026): 1, https://www.mdpi.com/2673-8104/6/1/2.

8 Erica Howard, „Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris“, *International Journal of Discrimination and the Law* 24, 4 (2024): 292, https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/13582291241285336.

9 Jenny K. Rodriguez, Elisabeth Anna Guenther, Stella Nkomo ir Marcela Mandiola, „Editorial: Intersectional inequalities in work and employment: advances, challenges and renewed possibilities“, *Front. Sociol*. 9: 2. https://www.frontiersin.org/journals/sociology/articles/10.3389/fsoc.2024.1441849/full.

Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB[10] dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimas parodė, kad vienodo darbo užmokesčio principui iššūkį kelia „nepakankamas darbo užmokesčio sistemų skaidrumas, nepakankamas teisinis tikrumas dėl sąvokos „vienodos vertės darbas“ ir kitos procedūrinės kliūtys, su kuriomis susiduria diskriminacijos aukos“[11]. Pažymėtina ir tai, kad „dėl nepakankamo darbo užmokesčio dydžio skaidrumo dažnai organizacijose susiklosto padėtis, kai diskriminacija dėl lyties ir šališkumas lyčių atžvilgiu gali likti nepastebėti arba, įtarus, kad jie egzistuoja, tą sunku įrodyti“[12].

Analizuojant Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos materialiąją taikymo sritį, būtina išskirti individualų (darbdavių įsipareigojimus įsidarbinti norintiems asmenims ar darbuotojams) ir institucinį (darbdavių įsipareigojimus darbuotojų atstovams ir suinteresuotosioms institucijoms) aspektus. Individualus aspektas: „1) įsidarbinti norintys asmenys turi teisę iš būsimo darbdavio gauti informaciją apie pradinį darbo užmokestį arba jo intervalą, pagrįstą objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, bei darbdavys neklausia įsidarbinti norinčių asmenų apie dabartinius ar ankstesnius darbo santykius ir jų gautą darbo užmokestį; 2) darbuotojams darbdaviai pateikia lengvai prieinamus kriterijus, kurie taikomi nustatant darbuotojų darbo užmokestį; 3) darbuotojai turi teisę prašyti informacijos apie jų pačių darbo užmokesčio dydį ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal darbuotojo lytį ir vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijas ir tokią informaciją gauti raštu“[13]. Institucinis aspektas: 1) paskiriama stebėsenos įstaiga, kuri stebėtų ir remtų nacionalinių priemonių įgyvendinimą; 2) darbdaviams privaloma pateikti informaciją apie savo organizaciją, susijusią su darbo užmokesčio atotrūkiais įvairiais aspektais; 3) darbdaviai, kurie turi pranešti apie darbo užmokestį, bendradarbiaudami su savo darbuotojų atstovais atlieka bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kuriame turi būti nurodyta darbuotojų moterų ir vyrų, kurių darbo užmokestis padidėjo grįžus iš motinystės ar tėvystės atostogų, tėvystės ar slaugos atostogų, dalis, jei padidėjo atitinkamos kategorijos darbuotojams laikotarpiu, per kurį buvo pasinaudota atostogomis[14].

Apibendrinant galima išskirti šias Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos stiprybes: svarbių sąvokų pateikimą, kurios palengvina palyginimą ir analizę; daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kaip diskriminacijos formos apibrėžimą; įsidarbinti norinčių asmenų įtraukimą; darbo užmokesčio lygių palyginimo apimtį; pasirūpinimą neįgaliaisiais;

10 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. OL Nr. L 204“, EUR-Lex, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj?locale=lt.

11 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (ES) 2023/970 2023 m. gegužės 10 d. OL Nr. L 132“, *supra note*, 1: 11 punktas.

12 *Ibid.*, 16 punktas.

13 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (ES) 2023/970 2023 m. gegužės 10 d. OL Nr. L 132“, *supra note*, 1: 9, 10, 29 str.

14 *Ibid*., 5–7 str.

įrodinėjimo pareigos perkėlimą atsakovui; ir viešą paramą, siekiant efektyvumo.

Pažymėtinos ir tokios silpnybės kaip nuorodos į lytinę tapatybę netikslumas, nors primenama, kad vyrų ir moterų lygybės principas taip pat apima diskriminaciją, kylančią dėl lyties pakeitimo, tačiau iš to nekyla jokių pasekmių tiek informacijoje, kuri turi būti pateikta darbuotojams ar darbo ieškantiems asmenims, tiek viešosioms įstaigoms nėra jokios nuorodos į lytį pakeitusius asmenis. Iš esmės galimos ir grėsmės, susijusios su giliomis darbo užmokesčio problemos priežastimis, neįtrauktų darbdavių, menko vienodo ir vienodos vertės darbo sąvokų išplėtojimu, nepaisant 4 str. 4 p. nustatytų kriterijų. Svarbūs Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos perkėlimo į Lietuvos teisinę sistemą iššūkiai yra direktyvos normų susidūrimas su darbo užmokesčio neatskleidimo kultūra, kurią sustiprina Asmens duomenų apsaugos įstatymas ir konfidencialumo sutarčių nuostatos, pažymėtina kad abiem atvejais yra teisinės apsaugos priemonių, kurios iš pirmo žvilgsnio suderina prieštaringą teisinį reglamentavimą, tačiau prieštaringas nuostatas įgyvendinti ir suderinti nebus paprasta[15].

Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos pagrindinis tikslas yra stiprinti vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymą vyrams ir moterims, pasitelkiant tokius instrumentinius tikslus kaip darbo užmokesčio skaidrumas ir vykdymo užtikrinimo mechanizmai. Pažymėtina, kad šiuolaikiniai iššūkiai apima ir daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos (diskriminacijos dėl daugiau nei vienos priežasties) problemos sprendimą ir supratimą, kada siekiant lygybės reikia atsižvelgti į skirtumus (pvz., religinę įvairovę)[16]. Taip pat diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje turi „įvairių diskriminacijos ar nelygybės rūšių sąveikos aspektų, kai darbuotojas priklauso vienai ar kelioms grupėms, saugomoms nuo diskriminacijos, viena vertus, dėl lyties ir, antra vertus, dėl rasinės ar etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos“[17]. Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva nustato, kad daugialype (tarpsektorine) diskriminacija laikoma diskriminacija dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų kaip rasė ar etninė kilmė, lytis, religija ar įsitikinimai, amžius, negalia, seksualinė orientacija (draudimas diskriminuoti šiais pagrindais įtvirtintas 2000/43/EB ir 2000/78/EB direktyvose).

Įvairiõs rasinės ir etninės kilmės moterys, įskaitant romų tautybės, moterys su negalia ir jaunos ar vyresnės moterys priklauso grupėms, kurios gali susidurti su daugialype tarpsektorine diskriminacija. Visa tai rodo, kad tarpsektorinė diskriminacija yra specifinė ir unikali diskriminacijos forma, kai du ar daugiau pagrindų sąveikauja arba susikerta ir yra neatsiejamai susiję; kai asmuo turi dvi ar daugiau savybių, jis diskriminuojamas dėl šių

15 Kristina Ambrazevičiūtė, „Solving Wage Information Asymmetry: The Perspective of the European Union and Lithuania“, *Journal of the University of Latvia. Law*, 17 (2024): 174.

16 Mark Bell, „EU Anti-Discrimination Law: Navigating Sameness and Difference“, iš *The Evolution of EU Law* Paul Craig and Gráinne de Búrca (Oxford: Oxford Academic Books, 2021), 651.

17 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (ES) 2023/970 2023 m. gegužės 10 d. OL Nr. L 132“, *supra note*, 1: 25 punktas.

pagrindų derinio[18].

Pažymėtina, kad Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT) priėmė novatorišką sprendimą byloje dėl neįgalios moters teisės nebūti laikomai vergijoje ir dirbti priverstinio darbo ir pasisakė dėl daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos. EŽTT *I. C. v. The Republic of Moldova* byloje atkreipė dėmesį į tai, kad Jungtinių Tautų Organizacija nuolat praneša apie sisteminę neįgaliųjų diskriminaciją ir reiškia susirūpinimą dėl tarpsektorinės diskriminacijos formų, su kuriomis susiduria neįgalios moterys, nes lytis yra papildomas neįgaliųjų pažeidžiamumo ir diskriminacijos šaltinis[19].

Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos 16 str. 3 d. įtvirtinta, kad „kompensacija arba žalos atlyginimas apimtų visišką nesumokėto darbo užmokesčio ir susijusių premijų ar mokėjimų natūra atgavimą, kompensaciją už prarastas galimybes, neturtinę žalą, bet kokią žalą, sukeltą kitų svarbių veiksnių, kurie gali apimti daugialypę diskriminaciją, taip pat delspinigius“[20]. Tačiau Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvoje nėra išsamiai nurodyta ir kokia turi būti skiriama kompensacija už daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją, nes turėtų būti atsižvelgta į veiksnį, kad asmuo patyrė diskriminaciją dėl kelių pagrindų, taigi ir kompensacija turėtų būti didesnė. Duomenys apie darbo užmokesčio sumas vertinami tik pagal lytį.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva suteikia galimybę spręsti tik diskriminaciją dėl lyties, skaidrumo priemonės gali būti naudingos ir kitiems subjektams, priklausantiems kitoms grupėms, kurios patenka į diskriminacijos saugomus pagrindus. Taip pat Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva gali turėti teigiamą poveikį 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai (ES) 2019/1158[21] dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, ir padidinti galimybes pasiekti vienodo darbo užmokesčio tikslą. Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvoje įtvirtinta, kad diskriminacija šioje direktyvoje apima bet kokį mažiau palankų požiūrį dėl lyties, kaip tai suprantama Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158, be kita ko, kiek tai susiję su tėvystės, vaiko priežiūros ar prižiūrinčiojo asmens atostogomis[22], tai rodo aiškų šių direktyvų ryšį, kartu svarbi ir karjeros pertrauka dėl motinystės.

Apibendrinant tai, kas aukščiau išdėstyta, svarbu tinkamai įvertinti diskriminaciją dėl

18 Howard, *supra note*, 8: 294.

19 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2025 m. vasario 27 d. sprendimas byloje Nr. 36436/22“, HUDOC, žiūrėta 2026 m. kovo 26 d., https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-241986.

20 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (ES) 2023/970 2023 m. gegužės 10 d. OL Nr. L 132“, *supra note*, 1: 16 str. 3 d.

21 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES 2019 m. birželio 20 d. OL Nr. L 188“, EUR-Lex, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158.

22 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (ES) 2023/970 2023 m. gegužės 10 d. OL Nr. L 132“, *op. cit*., 3 str.

lyties darbo užmokesčio srityje ir nepalankią padėtį, susidariusią dėl šios diskriminacijos, atsižvelgti į daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos keliamus iššūkius, taikyti tinkamą lyginamąjį subjektą ir atitinkamai nustatyti priteisiamų kompensacijų ar nustatomų baudų dydį pagal sudėtingesnį ir sunkesnį diskriminacinį poveikį.

2. Daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos aspektai ESTT praktikoje

Pažymėtina, kad daugialypė tarpsektorinė diskriminacija atsiranda dėl daugiau nei vieno diskriminacijos pagrindo, nes asmenys gali būti diskriminuojami dėl kelių pagrindų, pavyzdžiui, rasės, lyties, seksualinės orientacijos, religijos ar įsitikinimų, amžiaus ar negalios, ir taip asmuo gali atsidurti ypač nepalankioje padėtyje. „Įvairūs tyrimai rodo, kad tam tikros visuomenės grupės, tokios kaip etninių mažumų moterys, vyresnio amžiaus moterys, juodaodės ir neįgalios moterys, gėjai ar lesbietės iš etninių mažumų, jaunesnių etninių mažumų narių ar vyresnių neįgalių asmenų grupės atsiduria nepalankioje padėtyje visame pasaulyje“[23]. Nepalankios padėties apraiškos paprastai susiklosto sąveikaujant etninės kilmės, kalbos, religijos ir lyties aspektams, todėl, pavyzdžiui, musulmonių ir romų tautybės moterų padėtis atskleidžia daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos žalą ir kelia klausimą dėl antidiskriminacinės teisės veiksmingumo. Tinkamas daugialypis požiūris ir diskriminacijos vertinimas, pagrįstas daugiau nei vienu kriterijumi, sukurtų esminę ir įtraukią lygybės teisės koncepciją, kuri veiksmingai užtikrintų lygias galimybes užimtumo srityje. Tai galėtų būti geras atspirties taškas konkrečiam Europos požiūriui į nediskriminavimo teisę, paremtą kolektyviniu požiūriu į teisių gynimą ir gerovės tradicijomis.

Atsižvelgiant į tai, daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos vertinimui svarbus konceptualus požiūris: asmens socialinės ir ekonominės padėties analizė; poveikis asmeniui, kylantis iš sisteminių grupinės nepalankios padėties modelių; sudėtingų diskriminacijos formų, atsirandančių dėl daugialypių tapatybių, nagrinėjimo tarpsektoriniu būdu aktualumas; istorinio konteksto įvertinimas[24]. Nors diskusija apie tarpsektorinę diskriminaciją kilo iš teisinio diskurso, ji greitai išsivystė į sąvoką, plačiau vartojamą moterų studijose – tarpdisciplininėje srityje, integruojančioje sociologiją, kultūros studijas, politikos ir ekonomikos mokslus ir mažiau teisę[25], be to, ES kovos su diskriminacija

23 Raimonda Bublienė, „Daugialypė diskriminacija Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės kontekste“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2022), 22, https://gs.elaba.lt/object/elaba:148970152/148970152.pdf

24 Cathi Albertyn ir Beth Goldblatt, „Facing the Challenge of Transformation: Difficulties in the Development of an Indigenous Jurisprudence of Equality“, *South African Journal on Human Rights* 2, 14 (1998): 260.

25 Anna Lawson ir Dagmar Schiek, *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination* (New York: Routledge, 2016), 2.

veiksmai galėtų būti „nuoseklesni“ nei dabar[26].

Pažymėtina, kad darbo santykiuose ESTT novatoriškų sprendimų dėl daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos iki šiol nepriėmė, tačiau į ESTT buvo kreiptasi dėl prejudicinių sprendimų, kurių situacijos galėjo būti įvertintos pagal daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos aspektus, tačiau ESTT neatsižvelgė galimą tarpsektorinę daugialypę diskriminaciją. Analizuojama remiantis ESTT nagrinėtų bylų pavyzdžiais darbo santykiuose.

2.1. Religijos, lyties ir etninės kilmės pagrindų sąveika

ES valstybėse narėse susiklostė praktika, kai dėl ryšimos musulmoniškos skaros, kurią išskirtinai dėvi tik musulmonės moterys, jos atleidžiamos iš darbo arba atsisakoma jas įdarbinti. Dvi bylos, kurias 2017 m. tą pačią dieną išnagrinėjo ESTT, buvo pateiktos Belgijos kasacinio teismo *Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV*[27] ir Prancūzijos kasacinio teismo *Asma Bougnaoui v. Micropole SA*[28] dėl prejudicinių sprendimų, abiem atvejais padedant žmogaus teisių organizacijoms. Ieškovės buvo atleistos, nes nusprendė darbe dėvėti musulmoniškas skaras, motyvuodamos išpažįstama islamo religija, kuriai jos tvirtino esančios ištikimos.

S. Achbita dirbo įmonėje registratore ir po trejų metų darbo pranešė, kad ketina ryšėti musulmonišką skarą darbe. Ji buvo informuota darbdavio, kad „skaros ryšėjimas nebus toleruojamas, nes matomų filosofinių, politinių ar religinių simbolių nešiojimas prieštarauja G4S vykdomai neutralumo politikai“[29]. S. Achbita atsisakė dirbti be musulmoniškos skaros, todėl buvo atleista iš darbo. A. Bougnaoui įdarbinta po praktikos kaip projektavimo inžinierė, sudarius su ja neterminuotą darbo sutartį; jos darbo užduotyse buvo numatytas bendravimas su bendrovės klientais. Kai vienas klientų išreiškė nepasitenkinimą dėl dėvimos musulmoniškos skaros, vadovas paprašė jos neryšėti, o atsisakius ji buvo atleista. Darbdavys pažymėjo, kad visiškai gerbia laisvę turėti savo nuomonę ir religinius įsitikinimus, tačiau dirbant su klientais, įmonės viduje ar už jos ribų draudžiama dėvėti galvos apdangalą, be to, vadovaudamasis įmonės interesais ir gerindamas įmonės veiklą darbdavys priverstas savo klientams užtikrinti diskretiškumą, susijusį su asmeniniais įmonės darbuotojų pasirinkimais[30]. Abu atvejai aiškiai parodo, kad moterys buvo atleistos

26 Sara Benedí Lahuerta, „Has the EU Taken Comprehensive and Coherent Action to Combat Discrimination?“, iš *The European Union as Protector and Promoter of Equality*, Thomas Giegerich (Cham: Springer, 2020), 165.

27 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203 byloje Nr. C-157/15“, CURIA, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1145133.

28 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:204 byloje Nr. C-188/15“, CURIA, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1146047.

29 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203 byloje Nr. C-157/15“, *op. cit.*, 13 punktas.

30 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:204 byloje Nr. C-188/15“, *supra note*, 28: 14 punktas.

tik dėl to, kad ryšėjo musulmoniškas skaras.

Abi bylos buvo nagrinėjamos tik dėl moterų diskriminacijos religijos pagrindu. Pateiktose išvadose generalinės advokatės Juliane Kokott[31] ir Eleanor Sharpston[32] aiškiai diskutavo, ar diskriminacija dėl noro išpažinti religiją gali būti laikoma diskriminacija dėl religijos. ESTT, remdamasis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (toliau – Konvencija) ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (toliau – Chartija), priėjo prie išvados, kad sąvoką „religija" reikia aiškinti kaip apimančią ne tik *forum internum*, t. y. tikėjimo turėjimą, bet ir *forum externum*, t. y. viešą religijos išpažinimą ir skelbimą[33]. *Achbita* byloje ESTT konstatavo, kad, siekiant teisėto tikslo ir palaikant santykius tiek su privataus, tiek su viešojo sektoriaus klientais, reikalavimą laikytis neutralumo politikos, nepaisant filosofinių, politinių ar religinių požiūrių, reikia laikyti teisėtu[34]. Tai galima vertinti kaip tikslą paneigti prielaidą, kad neutralumo politika, daranti atitinkantį poveikį musulmonėms moterims, yra netiesioginė diskriminacija religijos pagrindu.

Be to, noras išlikti neutraliu ir neišpažinti jokios religijos neabejotinai patenka į religijos ir įsitikinimų pagrindą kaip įsitikinimas, kad gyvenimas viešojoje erdvėje turėtų būti tik pasaulietinis. Generalinė advokatė Juliane Kokott pažymėjo, kad, kitaip nei kalbant apie asmens lytį, odos spalvą, etninę kilmę, seksualinę orientaciją, amžių ir negalią, religijos išpažinimas yra ne tiek nepakeičiama aplinkybė, kiek privataus gyvenimo būdo aspektas, ir darbe galima reikalauti tam tikro santūrumo dėl religijos išpažinimo – nesvarbu, jos praktikavimo, religijos motyvuotos elgsenos, ar, kaip šiuo atveju, aprangos[35].

Pažymėtina, kad *Bougnaoui* byloje generalinė advokatė Eleanor Sharpston ir ESTT atleidimą iš darbo vertino kaip neteisėtą dėl to, kad klientas nenori matyti darbuotojos, ryšinčios musulmonišką skarą, nors tai neturi nė menkiausio poveikio darbuotojos darbo rezultatams. Tačiau kartu buvo sukurta galimybė pateisinti tokį atleidimą tuo, kad darbdavys gali nurodyti, kad musulmoniškos skaros ryšėjimas kelia poveikį atliekamam darbui. Generalinė advokatė Eleanor Sharpston pažymėjo, kad Vakarų visuomenėje vizualinis arba akių kontaktas įmonės atstovams bendraujant su klientais akis į akį laikomas esminiu, svarbiu veiksniu, tokia taisyklė, pagal kurią nurodytu būdu bendraujant su klientais būtų draudžiama dėvėti akis ir visą veidą dengiančius religinius drabužius, būtų proporcinga[36].

31 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. gegužės 31 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:382 byloje Nr. C-157/15", CURIA, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=186411.

32 „Generalinės advokatės Eleanor Sharpston 2016 m. liepos 13 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:553 byloje Nr. C-188/15", CURIA žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181584&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=186411.

33 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:204 byloje Nr. C-188/15", *supra note*, 28: 30 punktas.

34 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203 byloje Nr. C-157/15", *supra note*, 27: 37 punktas.

35 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 31 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:382 byloje Nr. C-157/15", *op. cit*., 116 punktas.

36 „Generalinės advokatės Eleanor Sharpston 2016 m. liepos 13 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:553 byloje Nr. C-188/15", *supra note*, 32: 37 punktas.

Manytina, kad akis ir visą veidą dengiantys religiniai rūbai visuomet darys poveikį bendraujant su klientu. *Achbita* bylos teismo sprendime dar labiau atkreipiamas dėmesys į tai, kad darbdavys turi nurodyti, ar prieš atleisdamas darbuotoją iš darbo buvo nustatęs bendrą ir nediferencijuotą politiką, pagal kurią su klientais kontaktuojantiems darbuotojams draudžiama nešioti matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius[37].

ESTT ir generaliniai advokatai neskyrė dėmesio tokiems pagrindams kaip lytis ir etninė kilmė, kurie turi įtakos musulmonių galimybėms užimtumo srityje Vakarų visuomenėje, nors pati generalinė advokatė Juliane Kokott pažymėjo, kad kiti pagrindai, taip pat lytis ir etninė kilmė, yra nepakeičiama aplinkybė. Be to, gali būti keliamas klausimas, ar tariamas neutralumo reikalavimas praktiškai paveikia ką nors kitą ar tik moterį, dėvinčią musulmonišką skarą; darbdaviai nenurodė, kad būtų atleidę vyrą, dėvintį galvos apdangalą dėl religinių įsitikinimų. Manytina, kad tokia neutralumo politika paveikia išskirtinai moteris ir diskriminuoja dėl lyties.

Vėliau analogiškos situacijos buvo nagrinėtos ESTT dviejose sujungtose bylose *IX v. WABE eV* ir *MH Müller Handels GmbH v. MJ*. [38], sprendimas priimtas 2021 m. Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti Vokietijos darbo teismų. WABE eV (toliau – WABE), vaikų darželių tinklą valdanti Vokietijoje įregistruota asociacija nušalino IX nuo pareigų, nes ji atsisakė laikytis WABE nustatyto draudimo darbuotojams darbo vietoje bendraujant su tėvais ar jų vaikais nešioti bet kokius matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius[39]. Grįžusi po vaiko priežiūros atostogų IX specialiojo ugdymo specialistė nusprendė ryšėti musulmonišką skarą. WABE priėmė nurodymą laikytis neutralumo reikalavimo, darbuotojai raginami tėvų, vaikų ir kitų trečiųjų asmenų atžvilgiu griežtai laikytis taikomo neutralumo reikalavimo, atitinkamai laikantis neutralumo politiniu, filosofiniu ir religiniu požiūriais[40]. IX atvyko į darbą ryšėdama musulmonišką skarą, kurią atsisakė nusirišti, todėl buvo laikinai nušalinta nuo darbinių pareigų, vėliau dar kartą atvykus ryšint musulmonišką skarą ji ir vėl buvo nušalinta nuo pareigų. Be to, tuo pačiu metu darbdavys ir kitai darbuotojai uždraudė nešioti grandinėlę su kryžiumi. Kitaip nei anksčiau nagrinėtose analogiškose bylose, IX ieškinyje, su kuriuo kreipėsi į nacionalinį teismą, aiškiai nurodė, kad, nepaisant bendro draudimo nešioti matomus politinius, filosofinius ar religinius simbolius, šis draudimas tiesiogiai taikomas musulmoniškos skaros ryšėjimui, todėl juo sukuriama tiesioginė diskriminacija, be to, šis draudimas taikomas tik moterims, todėl jis taip pat turi būti vertinamas kaip diskriminacijos dėl lyties draudimas, ir galiausiai šis draudimas yra labiau skirtas moterims iš migrantų šeimų, todėl jis taip pat gali reikšti diskriminaciją dėl etninės kilmės[41]. Atsižvelgdamas į tai, kas aptarta anksčiau,

37 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203 byloje Nr. C-157/15“, *supra note,* 27: 41 punktas.

38 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. liepos 15 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2021:594 sujungtos bylos Nr. C-804/18 ir Nr. C-341/19“, CURIA, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0804.

39 *Ibid.*, 2 punktas.

40 *Ibid.*, 25 punktas.

41 *Ibid*., 30 punktas.

kokias pasekmes galėtų sukelti ESTT priimtas sprendimas, darbdavys tuo pasinaudojo ir teigė, kad 2017 m. kovo 14 d. *Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV* bylos sprendimu buvo galutinai išspręstas klausimas dėl Chartijoje įtvirtintų pagrindinių teisių pusiausvyros darbdavio nustatyto neutralumo reikalavimo atveju. Pažymėtina ir tai, kad 2018 m. Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetas visiškai analogiškų aplinkybių *F. A. v. France* byloje išaiškino, kad „atleidimas dėl netinkamo elgesio, kuris pagrįstas darbuotojos atsisakymu nusiimti islamišką galvos apdangalą dirbant vaikų priežiūros centre, pažeidė jos teisę į laisvę reikšti savo religiją, be to, nebuvo pagrįstas svariais ir objektyviais kriterijais, todėl konstatavo daugialypę tarpsektorinę diskriminacija dėl lyties ir religijos“[42].

MH Müller Handels GmbH v. MJ byloje nagrinėtas bendrovės MH Müller Handels GmbH (toliau – MH), kuri Vokietijoje valdo buitinių prekių parduotuvių tinklą, ir jos darbuotojos MJ ginčas dėl darbuotojai skirto MH nurodymo darbo vietoje nenešioti išsiskiriančių ir didelio formato politinių, filosofinių ar religinių simbolių[43]. MJ nevykdė MH reikalavimo darbo vietoje nusirišti musulmonišką skarą, todėl buvo paskirta į kitas pareigas, kurias vykdydama galėjo ryšėti šią skarą. Vėliau MH dar kartą pareikalavo, kad MJ nusirištų musulmonišką skarą, atsisakiusi vykdyti šį reikalavimą, MJ buvo išsiųsta namo ir gavo nurodymą atvykti į darbo vietą be išsiskiriančių ir didelio formato religinių, politinių ar filosofinių įsitikinimų simbolių[44].

Generalinis advokatas A. Rantos išvadoje siūlė taikyti proporcingumo principą ir pažymėjo, kad darbdavys, naudodamasis laisve užsiimti verslu, taip pat gali uždrausti nešioti tik išsiskiriančius didelio formato tokių įsitikinimų simbolius[45]. Be to, padarė išvadą, kad nacionaliniam teismui, vertinančiam, ar privačios įmonės darbo tvarkos taisyklės, kurioje nustatytas draudimas darbo vietoje nešioti politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, kildinamą nurodymą, nedraudžiama taikyti nacionalinių konstitucinių nuostatų, saugančių religijos laisvę, jeigu šiomis nuostatomis nepažeidžiamas šioje direktyvoje numatytas nediskriminavimo principas, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas[46].

ESTT sujungtose bylose *IX v. WABE eV* ir *MH Müller Handels GmbH v. MJ*. pažymėjo, kad „netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, kylanti iš įmonės darbo tvarkos taisyklės, draudžiančios darbo vietoje nešioti matomus filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius siekiant užtikrinti šios įmonės neutralumo politiką, gali būti pateisinama tik tuo atveju, jei toks draudimas apima bet kokią matomą politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų išraiškos formą, o draudimas nešioti tik išsiskiriančius didelio formato

42 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. išvada byloje Nr. 2662/2015“, UNDOC, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://undocs.org/en/CCPR/C/123/D/2662/2015.

43 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. liepos 15 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2021:594 sujungtos bylos Nr. C-804/18 ir Nr. C-341/19 *supra note*, 38: 3 punktas.

44 *Ibid*., 35 punktas.

45 „Generalinio advokato Athanasios Rantos 2021 m. vasario 25 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2021:144 sujungtose bylose Nr. C-804/18 ir Nr. C-341/19“, EUR-LEX, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62019CC0341.

46 *Ibid*., 113 punktas.

politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius gali reikšti tiesioginę diskriminaciją dėl religijos ar įsitikinimų, kuri bet kuriuo atveju negali būti pateisinama remiantis ta pačia nuostata“[47]. Be to, buvo pažymėta, kad „vertinant, ar skirtingas požiūris, netiesiogiai grindžiamas religija ar įsitikinimais, yra tinkamas, į religijos laisvę ginančias nacionalines nuostatas gali būti atsižvelgiama kaip į palankesnes nuostatas“[48]. Apibendrinant ESTT šioje jungtinėje byloje neatsižvelgė į Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. priimtą sprendimą *F. A. v. France* byloje, tačiau, manytina, minėta byla suteikė įkvėpimą dar kartą kreiptis į ESTT dėl daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos užimtumo srityje.

Pažymėtina ir tai, kad į ESTT dar kartą buvo kreiptasi su klausimu, ar darbovietės taisyklės, draudžiančios dėvėti islamiškus galvos apdangalus, prilygsta diskriminacijai[49]. *L. F. v. SCRL* byloje[50] įmonė SCRL musulmonei, ryšinčiai musulmonišką skarą per pokalbį dėl mokomosios praktikos, uždavė klausimą, ar ji sutiktų laikytis įmonėje taikomos neutralumo taisyklės. L. F. nurodė, kad atsisakytų laikytis šios taisyklės ir nusiimti skarą. Vėliau įmonė nurodė, kad mokomoji praktika L. F. negali būti pasiūlyta, nes patalpose neleidžiama dėvėti jokių galvos apdangalų – kepurės, skrybėlės ar skaros.

Generalinė advokatė L. Medina pažymėjo, kad išvada, jog darbo tvarkos taisyklė dėl neutralumo lemia tiesioginę arba netiesioginę diskriminaciją, taip pat grindžiama dviem priešingais požiūriais į tai, kaip kovoti su išankstinėmis nuostatomis dėl skirtumų, atsirandančių visuomenėje dėl religijos ar religinių įsitikinimų, be to, dėl religijos ir religinių įsitikinimų kylančius skirtumus geriau spręsti skatinant toleranciją ir pagarbą, o tai savo ruožtu lemia įvairovės priėmimą[51].

ESTT pabrėžė, kad vien darbdavio siekio vykdyti neutralumo politiką „nepakanka objektyviai pateisinti skirtingam požiūriui, netiesiogiai grindžiamam religija ar įsitikinimais, nes tokio pateisinimo objektyvus pobūdis gali būti nustatytas tik esant realiam šio darbdavio poreikiui, kurį jis turi įrodyti“ ir tokį aiškinimą lemia siekis iš esmės skatinti toleranciją ir pagarbą, taip pat priimti įvairovę ir nepiktnaudžiauti įmonėje nustatyta neutralumo politika, kuri pakenktų darbuotojams, kurie laikosi religinių priesakų, reikalaujančių dėvėti tam tikro kodo aprangą[52].

Reikėtų pripažinti, kad prejudiciniuose prašymuose nebuvo pateiktas tvirtas argumentas dėl sąveikos, buvo tik techniniai klausimai, pavyzdžiui, tinkamam lyginamajam

47 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. liepos 15 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2021:594 sujungtos bylos Nr. C-804/18 ir Nr. C-341/19“, *supra note,* 38: 78 punktas.

48 *Ibid*., 89 punktas.

49 Erica Howard, „LF v SCRL and the CJEU's Failure to Engage with the Reality of Muslim Women in the Labour Market“, *Industrial Law Journal*, 52, 4 (2023): 997, https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/52/4/997/7277074?redirectedFrom=fulltext.

50 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2022 m. spalio 13 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2022:774 byloje Nr. C-344/20“, CURIA, žiūrėta 2026 m. kovo 26 d., https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/affair?lang=en&sort=AFF_NUMDESC&searchTerm=%22C344%2F20%22&publishedId=C-344%2F20&juridiction=C.

51 „Generalinės advokatės Lailos Medinos 2022 m. balandžio 28 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2022:328 byloje Nr. C-344/20“, EUR-LEX, 59 punktas žiūrėta 2025 m. kovo 22 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62020CC0344.

52 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2022 m. spalio 13 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2022:774 byloje Nr. C-344/20“, *op. cit*. 40, 41 punktai.

elementui arba tam, ar politika sukuria konkrečias nepalankias sąlygas moterims, nustatyti[53]. Briuselio darbo bylų teismas 3 prejudicinio klausimo f dalyje formulavo palyginimą, kuris netiesiogiai užsiminė apie tarpsektorinę lyčių ir religinę diskriminaciją, kad darbuotoja, kuri įgyvendina savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama ne taip palankiai, palyginti su kitu tokių pat įsitikinimų darbuotoju, kuris juos demonstruoja nešiodamas barzdą. Tačiau ESTT pasikartojo, kad neutralumo nuostatos, draudžiančios darbuotojams išpažinti savo religinius ar filosofinius įsitikinimus, nėra tiesioginė diskriminacija, jei jos taikomos bendrai ir nediferencijuotai. Be to, konstatavo, kad sąvokos „religija" ir „įsitikinimai" turi būti nagrinėjamos dviem to paties vieno diskriminacijos pagrindo aspektais, o vienas kriterijus, apimantis religiją ir įsitikinimus, nekliudo palyginti darbuotojus, turinčius religinius įsitikinimus, turinčius kitokių įsitikinimų ar turinčius kitokių religinių įsitikinimų[54].

Aukščiau aptartų bylų analizė patvirtina požiūrį, kad moterų, dėvinčių musulmonišką skarą, atleidimas iš darbo yra ryški daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos dėl religijos, lyties, rasinės ir etninės kilmės išraiška, ESTT praktika bylose parodė, kad visiškai ignoruojamas daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekstas.

2.2. Lyties ir neįgalumo pagrindų sąveika

ESTT taip pat neatsižvelgė į neįgalumo ir lyties pagrindų sąveiką S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law byloje[55], kurioje iš esmės turėtų būti vertinama daugialypė tarpsektorinė diskriminacija. Šioje byloje darbdavys privertė savo noru išeiti iš darbo darbuotoją dėl jos sūnaus būklės, kadangi darbuotojos sūnui reikėjo specialios ir individualios priežiūros, o S. Coleman buvo pagrindinė sūnaus prižiūrėtoja ir darbdavys su ja elgėsi nepalankiau nei su kitais darbuotojais. Prejudicinis klausimas ESTT susijęs su patikrinimu, ar užimtumo srityje dėl diskriminacijos ir priekabiavimo saugomi tik neįgalūs asmenys, ar S. Coleman gali remtis, kad nukentėjo nuo nepalankesnio elgesio dėl sūnaus, o ne jos pačios negalios. ESTT pažymėjo, kad draudimas diskriminuoti užimtumo srityje, taikomas tik neįgaliems asmenims, būtų ne toks veiksmingas ir silpnėtų siekiama užtikrinti apsauga, todėl užimtumo srityje įtvirtintas tiesioginės diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliesiems. Nuspręsta, kad užimtumo srityje nustatytas diskriminacijos dėl negalios draudimas taikomas ir atvejams, susijusiems su neįgaliaisiais, t. y. asmenims, kurie turi sąsajų su neįgaliaisiais[56]. Taigi įrodžius, kad „toks priekabiavimui prilygstantis nepageidaujamas elgesys,

53 Jule Mulder, „The Dialogue Between the Courts Revisited an Analysis of National Preliminary References and Their Impact on Advancing CJEU Case Law on Religious Discrimination", *Ljubljana Law Review*, LXXXV, (2025): 199, https://journals.uni-lj.si/LLR/article/view/26218/20387.

54 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2022 m. spalio 13 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2022:774 byloje Nr. C-344/20", *supra note*, 50: 26, 59 punktai.

55 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:415 byloje Nr. C-303/06", CURIA, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742490.

56 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:415 byloje Nr. C-303/06",*supra note*, 55: 64 punktas.

patirtas darbuotojo, kuris nėra neįgalus, susijęs su jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja įtvirtintam draudimui priekabiauti užimtumo srityje“[57].

Apibendrinant nepalankus elgesys ir priekabiavimas, kurį patyrė S. Coleman, įvyko ne tik dėl to, kad jos vaikas neįgalus, bet ir dėl to, kad jis neįgalus, o S. Coleman reikėjo juo rūpintis. Iš esmės ESTT atkreipė dėmesį į daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją, to tiesiogiai neįvardydamas, tik nurodydamas, kad įrodžius, jog nepalankesnis elgesys su šia darbuotoja grindžiamas jos vaiko, kuriam ji teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia būtų tiesioginė diskriminacija. Manytina, kad ESTT netiesiogiai vertino, jog diskriminacija buvo pagrįsta abiem veiksniais – ponios S. Coleman sūnaus negalia ir jos, kaip vienintelės globėjos, vaidmeniu, atsižvelgdamas į tai, kad būtent moterys dėl socialinės padėties visuomenėje rūpinasi vaikų priežiūra. Be to, kaip ir daugeliu kitų atvejų, ESTT bylą nagrinėjo remdamasis tik vienu negalios veiksniu. *Į ESTT buvo kreiptasi dėl* dar vienos bylos *Z. v. A Government department ir The Board of management of a community school*[58], kuri turi daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos aspektų dėl lyties ir neįgalumo pagrindų sąveikos. Z. sirgo reta liga, neturėjo gimdos, todėl pasinaudojo surogatinės motinystės paslauga. Kadangi nebuvo nėščia, Z. neatitiko įstatymuose nustatytų reikalavimų, pagal kuriuos galėtų pasinaudoti motinystės ar įvaikinimo atostogomis. Ji tvirtino, kad buvo diskriminuojama dėl lyties, šeiminės padėties ir neįgalumo, be to advokatai akcentavo daugialypės diskriminacijos sinergiją tarp lyties ir neįgalumo pagrindų[59].

ESTT nagrinėjo bylos klausimus atskirai, kartu neatsižvelgė į lyties ir neįgalumo pagrindų sąveikos sinergiją, kuri sukėlė išskirtinai nepalankią padėtį poniai Z. „Buvo konstatuota, kad jokia bylos medžiagos aplinkybė neleidžia nustatyti, kad dėl atsisakymo suteikti nagrinėjamas atostogas labiausiai nukenčia darbuotojos moterys, palyginus su darbuotojais vyrais“[60]. Pažymėtina, kad kiekvienas pagrindas buvo nagrinėjamas atskirai, todėl, tikėtina, neatsižvelgta į išskirtinai bendrą negalios ir lyties pagrindų sinergiją ir sąveiką.

2.3. Amžiaus ir seksualinės orientacijos pagrindų sąveika

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nebūtinas lyties pagrindas, kad diskriminacijos atvejis būtų nagrinėjamas daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste. *David L. Parris v. Trinity College Dublin* byloje[61] buvo prašoma įvertinti situaciją, pasitelkiant amžiaus ir seksualinės orientacijos pagrindų sąveiką. Pažymėtina, kad tai yra viena iš nedaugelio bylų,

57 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:415 byloje Nr. C-303/06“, *supra note,* 55: 64 punktas.

58 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:159 byloje Nr. C-363/12“, CURIA, žiūrėta 2026 m. kovo 26 d., https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document/C/2012/C-0363-12-00000000RP-01-P-01/ARRET/149388-LT-1-html

59 *Ibid*.

60 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:159 byloje Nr. C-363/12“, *supra note*, 58: 54 punktas.

61 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“, CURIA, žiūrėta 2025 m. spalio 9 d., http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessi

kurioje buvo kreiptasi įvertinti dviejų pagrindų sąveiką.

D. L. Parris išėjo į pensiją iki pripažįstant jo įregistruotą partnerystę Airijoje, pagal darbdavio taikomas neįmokinės pensijų sistemos taisykles našlio išmoka nemokama, jeigu sistemos dalyvis susituokė arba įregistravo partnerystę po to, kai jam sukako 60 metų[62]. Susiklosčiusi situacija neleido homoseksualams, gimusiems iki 1952 m., gauti našlio pensijos savo partneriui, nes Civilinės partnerystės įstatymas Airijoje priimtas 2010 m. liepos 19 d.

Generalinės advokatės Juliane Kokott išvadoje pažymima, kad „yra atskiri skirtingi požiūriai, ir kiekvienas iš jų, visiškai nepriklausomai vienas nuo kito, laikytinas diskriminacija, o pasireiškus papildomam skirtingam požiūriui dėl kitos priežasties – dar didesne diskriminacija, tačiau svarstomas klausimas yra susijęs su dviejų ar daugiau veiksnių, kurie kiekvienas savaime dar nereiškia atitinkamos asmens diskriminacijos, sąveika“[63]. *David L. Parris v. Trinity College Dublin* byla kompleksinė, nes akivaizdžiai nebuvo tiesioginės diskriminacijos dėl homoseksualumo, nes Airijos politika ir teisinis reguliavimas paveikė visas poras, susituokusias po neįmokinės pensijų sistemos dalyvio 60-ojo gimtadienio, tačiau tiesioginei diskriminacijai dėl amžiaus buvo taikomos įvairios išimtys, numatytos Airijos teisės aktuose. Generalinė advokatė Juliane Kokott išvadoje pasisakė, kad neįmokinės pensijų sistemos schema buvo netiesioginė diskriminacija dėl seksualinės orientacijos ir tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, tačiau ESTT savo sprendime ignoravo šias įžvalgas ir į daugialypės diskriminacijos aspektus neatsižvelgė. Be to, išvadoje buvo pažymėta, kad dviejų ar daugiau skirtingo požiūrio požymių sąveika taip pat gali lemti, kad, aiškinantis proporcingumą ir vertinant priešingus interesus, svarstyklės nusvertų nepalankioje padėtyje atsidūrusių darbuotojų naudai, o tai greičiausiai reikštų, kad suinteresuotiesiems asmenims padaryta pernelyg didelė žala, vadinasi, nesilaikyta proporcingumo reikalavimų siaurąja prasme[64].

Kaip jau minėta, ESTT nesivadovavo generalinės advokatės Juliane Kokott išvada ir atmetė netiesioginės diskriminacijos dėl homoseksualumo klausimą, nes tai paveikė ir heteroseksualias poras, nepateikdamas papildomų argumentų ar įžvalgų, išskyrus tai, kad ES valstybių narių politika ir teisinis reguliavimas dėl tos pačios lyties santuokų yra autonomiški. Be to, nustatė, kad yra tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, tačiau ji gali būti pateisinama išimtimi, taikoma tik profesinės socialinės apsaugos sistemoms, kurios apima senatvės ir neįgalumo riziką, ir kad į šios nuostatos taikymo sritį patenka ne visi tokią riziką apimančios profesinės socialinės apsaugos sistemos elementai, bet tik joje aiškiai

---

onid=BCEDF07AFD8C75CB81EC432E3F257A04?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1135302.

62 *Ibid*., 17-19 punktai.

63 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 30 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:493 byloje Nr. C-443/15“, 149 punktas, 74 išnaša, žiūrėta 2025 m. spalio 22 d., CURIA, http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181063&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2167656.

64 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 30 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:493 byloje Nr. C-443/15“, *supra note*, 63: 157 punktas.

nurodyti[65]. Be papildomų argumentų buvo atsisakyta vertinti bendrą amžiaus ir seksualinės orientacijos sąveiką, tačiau iš esmės *David L. Parris v. Trinity College Dublin* byla teisingai priskirta netiesioginės diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos ir tiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus sąveikai. Kiekvienas žmogus turi daug bruožų ir tapatybių, todėl gali būti diskriminuojamas dėl bet kurio iš jų arba dėl jų derinio, šie bruožai gali keistis laikui bėgant, tačiau gali būti ir taip, kad žmonės skirtingu metu pabrėžia skirtingus bruožus[66].

Pažymėtina, kad *David L. Parris v. Trinity College Dublin* byla parodo, kad baltaodis vyras patyrė tarpsektorinę diskriminacijos formą, taigi daugialypė tarpsektorinė diskriminacija nėra sietina tik su lyties ar rasės ir etninės kilmės pagrindais. Apibendrinant ESTT nevertino vyresnio amžiaus homoseksualų profesinės našlio pensijos netekimo atvejo kaip daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos.

Išvados

1. Daugialypis požiūris į diskriminacinių pagrindų sąveiką yra svarbus, norint suprasti ir mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Tai atskleidžia ir Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvoje įtvirtinta daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos apibrėžtis. Darbo užmokesčio skaidrumas kartu spręstų daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos problemą, kai dėl neskaidraus ir skirtingo vyrų ir moterų darbo užmokesčio atsiranda diskriminacinė praktika daugialypiais pagrindais.
2. Tinkamas įvertinimas ir didesnė kompensacija turėtų būti skiriama pagal padarytą žalą, atsiradusią dėl daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos lyties pagrindu, kuris persipina su kitais draudžiamais diskriminacijos pagrindais darbo užmokesčio srityje pagal sudėtingesnę ir sunkesnę daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos formą.
3. Neįvertintas daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekstas analizuotose bylose rodo ir teisės doktrinos aiškumo trūkumą. Pažymėtina, kad Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvoje įtvirtintas daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos draudimas atveria naujų galimybių aukštesniam nediskriminavimo standartui taikyti, daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos poveikiui ir iššūkiams darbo santykiuose tinkamai įvertinti.
4. Manytina, kad pokyčiai antidiskriminacinės teisės srityje ateityje padės spręsti ne tik išskirtinę musulmonių, bet ir kitų jautrių visuomenės grupių, pavyzdžiui, etninių mažumų, vyresnio amžiaus, neįgalių moterų, vyresnių neįgalių asmenų, padėtį kaip itin svarbią ES antidiskriminacinei teisei, kuri užtikrintų nediskriminavimą darbo santykiuose.

65 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“, *supra note*, 61: 71 punktas.

66 Howard, *supra note*, 8: 299.

5. Nors lyties pagrindas yra svarbus vertinant daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją, nereikėtų pamiršti, kad daugialypė tarpsektorinė diskriminacija darbo santykiuose gali kilti ir dėl kitų diskriminacinių pagrindų sąveikos, nebūtinai lyties. Todėl privalu atsižvelgti ir tinkamai vertinti ir iš kitų pagrindų sąveikos kylančios daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos poveikį. Nacionaliniai teisės aktai gali pasiūlyti platesnę apsaugą nei minimalūs ES standartai.

THE PROBLEM OF MULTIPLE INTERSECTIONAL DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS[67]

Raimonda Bublienė
Institute of Law at the Lithuanian Centre for Social Sciences, Lithuania

Summary. *The article examines the issue of multiple intersectional discrimination in employment relations. The aspects of the Pay Transparency Directive in the context of multiple intersectional discrimination are revealed, the established concept of the prohibition of multiple discrimination is analysed, and the possible further impact on the development of European Union Anti-discrimination law is analysed. The strengths, weaknesses, and opportunities of the Pay Transparency Directive are also presented. It is assessed that multiple intersectional discrimination is a complex phenomenon, the recognition of which requires an appropriate analysis of the interaction of discriminatory grounds, and the need to select an appropriate comparative measure is noted. The article analyses cases considered by the Court of Justice of the European Union in which the issue of the interaction between multiple intersectional discriminations remained unresolved due to a possible lack of legal doctrine. In conclusion, insights are provided on the possible further assessment of multiple intersectoral discrimination and a new approach to anti-discrimination law in the European Union.*

Keywords: *multiple intersectional discrimination, wages, employment income, transparency, Court of Justice of the European Union, preliminary judgement, employment relations.*

Raimonda Bublienė, Lietuvos socialinių mokslų centro Teisės instituto mokslininkė, stažuotoja, socialinių mokslų (teisės) daktarė. Mokslinių tyrimų kryptys: ES antidiskriminacinė teisė, tarptautinė žmogaus teisių apsauga.

Raimonda Bublienė, postdoctoral researcher, at the Institute of Law at the Lithuanian Centre for Social Sciences, Doctor of Social Sciences (Law). Research interests: EU anti-discrimination law, international human rights protection.

67 The project „Multiple Discrimination and Labour Income: A Comparative Analysis of Legal Regulations in European Countries" (MEDALIC) is funded by the Research Council of Lithuania (LMTLT), agreement No. S-PD-24-155.