



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS DĖL PRIEKABIAVIMO IR ATLEIDIMO IŠ DARBO TAUTYBĖS IR AMŽIAUS PAGRINDAIS UAB „SANITEX“ TYRIMO

2019-11-27 Nr. (19)SN-185)SP-116

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2019 m. spalio 24 d. gautas pareiškėjo (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėjas) skundas, kuriame nurodoma, kad jis dirbo UAB „Sanitex“ (toliau vadinama ir Bendrove) 2 mėnesius. Pareiškėjas dirbtų ir toliau, nes darbas jam patiko. Tačiau dėl tiesioginio vadovo elgesio, Pareiškėjas buvo priverstas išeiti iš darbo. Pareiškėjas teigia, kad tiesioginis vadovas priekabiavo prie jo, kartodamas, kad nemėgsta tokių „senų rusų“ (Pareiškėjui 58 metai), kaip jis (citatose kalba netaisyta).

Pareiškėjo teigimu, jis buvo atleistas iš darbo, nes jo tiesioginis vadovas nemėgsta rusų tautybės bei vyresnio amžiaus asmenų. 2019 m. lapkričio 5 d. Pareiškėjas, susisiekęs su Tarnybos atstovu telefonu, papildė skundą, nurodydamas, kad prašymą dėl išėjimo iš darbo jis pateikė darbdaviui pats, bet tik todėl, kad neapsikentė tiesioginio vadovo priekabiavimo tautybės ir amžiaus pagrindais.

2019 m. spalio 31 d. raštu Nr. (19)SN-185)S-655 Seimo kontrolierė, pavaduojanti lygių galimybių kontrolierių Milda Vainiutė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė) kreipėsi į Bendrovę, prašydama atsakyti į klausimus: dėl kokių priežasčių ir pagal kokį Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnį Pareiškėjas buvo atleistas iš darbo; kokias darbo funkcijas atliko Pareiškėjas (kokias pareigas užėmė); ar į Pareiškėjo užimamas pareigas priimtas kitas darbuotojas, jei taip, nurodykite jo amžių ir, jei žinoma informacija, kokios jis (ji) tautybės; pateikite informaciją, kokios tautybės ir kokio amžiaus darbuotojai dirba skyriuje (padalinyje), kuriame dirbo Pareiškėjas. Taip pat prašyta pateikti kitą, reikšmingą informaciją, susijusią su Pareiškėjo skunde išdėstytomis aplinkybėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2019 m. lapkričio 7 d. Tarnyboje gautame rašte Nr. T-61/2019 „Dėl duomenų pateikimo“ (toliau – Raštas) Bendrovė nurodė, kad darbo santykiai tarp Bendrovės ir Pareiškėjo buvo nutraukti, vadovaujantis Darbo kodekso 55 str., Pareiškėjo prašymu. Pareiškėjas dirbo salės darbuotoju daržovių skyriuje. Į Pareiškėjo darbo vietą priimtas ne lietuvių tautybės, 43 metų darbuotojas. Padalinyje, kuriame dirbo Pareiškėjas, dirba 38 darbuotojai, iš kurių penki – 20-30 metų amžiaus, devyniolika 31-40 metų amžiaus, dvylika – 41-50 metų amžiaus, du – 51-60 metų amžiaus. Bendrovė nerenka duomenų apie darbuotojų tautybę, tačiau, atsižvelgiant į pavardžių kilmę, tikėtina, jog daugiausia dirba lenkų, rusų, baltarusių ir lietuvių tautybės asmenys.

Rašte pažymėta, kad Pareiškėjas yra ūmaus charakterio, kadangi po padalinio vadovo pastabos dėl neperrinktų prekių Pareiškėjas pasiūlė jam pačiam padirbėti, nes jis daugiau nedirbs. Po šio incidento Pareiškėjas pateikė personalo vadybininkui prašymą dėl išėjimo iš darbo ir prašymą suteikti kelias laisvas darbo dienas.

Bendrovė pažymėjo, kad padalinyje, kuriame dirbo Pareiškėjas, dirba įvairių tautybių ir įvairaus amžiaus darbuotojai. Padalinio vadovo amžius tapatus Pareiškėjo amžiui (58 metai). Atsižvelgiant į tai, kad yra didelė darbuotojų konkurencija, Bendrovė yra suinteresuota išlaikyti darbuotojus bei suteikti jiems palankias darbo sąlygas.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėjas patyrė priekabiavimą tautybės ir amžiaus pagrindais darbo vietoje bei ar Pareiškėjo atleidimas iš darbo buvo sąlygotas diskriminaciniu elgesiu t. y., ar Bendrovė nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 4 ir 6 punktų, nustatančių, darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, neatsižvelgiant į, be kitą ko, tautybę ir amžių.

Pažymėtina, kad tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija, pačia bendriausia šio žodžio prasme, reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama pasiremiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str., kuriame numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, pilietybės kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija draudžia bet kokia diskriminaciją, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB2000, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nurodoma, kad diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti Europos Bendrijos sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia 1999 m. gruodžio 10-11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse išdėstyta tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė.

Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus,

lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 p.)

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą, teigdamas, jog buvo diskriminuojamas tautybės ir amžiaus pagrindais, nes jo tiesioginis vadovas visą laikotarpį, kurį Pareiškėjas dirbo Bendrovėje, priekabiavo prie jo, kartodamas frazę, jog „nemėgsta tokių senų rusų kaip Pareiškėjas“ (citatos kalba netaisyta). 2019 m. lapkričio 5 d. telefoninio pokalbio su Tarnybos atstovu metu Pareiškėjas nurodė, kad darbas, kurį jis dirbo UAB „Sanitex“, jam labai patiko, kolektyvas taip pat buvo geras, tačiau jo tiesioginis vadovas darė pastabas dėl pareiškėjo amžiaus ir tautybės. Pareiškėjas teigė, jog kurį laiką kentėjo ir nekreipė dėmesio, bet vėliau ši frazė ėmė jį žeisti.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalį, priekabiavimas yra nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti (Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 punktas.)

Lygių galimybių įstatymo nuostata (4 str.) reglamentuojanti įrodinėjimo pareigą, nustato, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui 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.

Pareiškėjo teigimu, visą jo darbo Bendrovėje laikotarpį tiesioginis vadovas priekabiavo prie jo, kartodamas, kad nemėgsta „senų rusų“. Pareiškėjui yra 58 metai ir jis yra rusų tautybės. Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas pateikė aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos amžiaus ir tautybės, Lygių galimybių kontrolierius pradėjo tyrimą dėl galimos diskriminacijos darbo santykių

sirtyje. Perkeliant įrodinėjimo pareigą skundžiamajam asmeniui, buvo išsiųstas paklausimas dėl skunde išdėstytų aplinkybių paaiškinimo.

Bendrovė paaiškino, kad pirmosiomis darbo dienomis Pareiškėjas stengėsi dirbti sąžiningai ir kruopščiai, tačiau, po kurio laiko ėmė atsikalbinėti nuo jam paskirtų funkcijų arba atlikdavo jas aplaidžiai. Į tiesioginio vadovo pastabas dėl negerai atlikto darbo reaguodavo emociškai, siūlydamas vadovui pačiam atlikti Pareiškėjui priskirtas funkcijas.

Rašte pažymėta, kad UAB „Sanitex“ darbuotojai nėra diskriminuojami. Esant didelei konkurencijai su kitomis darbovietėmis dėl darbuotojų, Bendrovės tikslas – sudaryti palankias darbo sąlygas. UAB „Sanitex“ dirba nemažai lenkų, rusų ir kitų tautybių asmenų, kurių amžius yra nuo 20 iki 60 metų. Pareiškėjo tiesioginio vadovo amžius yra tapatus Pareiškėjo amžiui, o į darbo vietą iš kurios Pareiškėjas išėjo priimtas 43 metų nelietuvių tautybės darbuotojas.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas<sup>1</sup> pažymi, kad pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnį draudžiamo diskriminavimo (kartu ir žmogaus orumo žeminimo) forma yra priekabiavimas, kuris suprantamas kaip užgaulus, nepriimtinas ar nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, taip pat dėl kitų požymių, kaip antai neįgalumo, amžiaus, lytinės orientacijos, siekiama pažeminti ar yra žeminamas asmens orumas ir kuriama jam priešiška, jį bauginanti, žeminanti ar žeidžianti aplinka. Pažymėtina, kad priekabiavimu neišvengiamai yra kėsiamasi ir į fizinį ar psichinį asmens neliečiamumą, *inter alia* sutrikdoma žmogaus fizinė, psichinė ir dvasinė būseną, suvaržoma jo fizinio aktyvumo, intelektinės ir kūrybinės laisvės, taigi ir laisvos asmenybės, raiška, gali būti pasunkinami santykiai su kitais asmenimis. Priekabiavimas gali sukelti ilgalaikes ar net nuolatinės pasekmes, neigiamai veikiančias asmens privatų ir socialinį gyvenimą.

Pagal Darbo kodekso 30 str., darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

Pareiškėjo teigimu, neapsikentęs tiesioginio vadovo patyčių dėl tautybės ir amžiaus, jis pateikė prašymą dėl laisvų dienų suteikimo bei prašymą dėl išėjimo iš darbo. Tikėtina, jog tam tikri veiksniai

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. išvada Nr. KT20-II/2017

išprovokavo Pareiškėją pateikti šiuos prašymus po dviejų mėnesių darbo Bendrovėje. Tačiau įrodymų, patvirtinančių, kokio pobūdžio veiksniai (aplinkybės) nulėmė Pareiškėjo sprendimą išeiti iš darbo, nėra.

Pareiškėjas nepateikė įrodymų, jog jis kreipėsi į Bendrovės vadovą dėl tiesioginio vadovo netinkamo elgesio nutraukimo, t. y. situaciją dėl galimai priešiško elgesio eliminavimo nebuvo bandoma spręsti su tiesioginiu vadovu, bei kitų duomenų, patvirtinančių netinkamą tiesioginio vadovo elgesį Pareiškėjo atžvilgiu.

Remiantis aplinkybe, kad Pareiškėjas po dviejų mėnesių darbo tą pačią dieną (2019 m. spalio 11 d.) pateikė du prašymus: dėl laisvų dienų suteikimo ir išėjimo iš darbo, galima daryti prielaidą, kad darbo sąlygos Pareiškėjui nebuvo palankios arba neatitiko jo lūkesčių. Tačiau ši aplinkybė nesudaro pagrindo teigti, kad jis patyrė priešišką tiesioginio vadovo elgesį ne dėl jo darbo kokybės (kaip teigia Bendrovė), o dėl amžiaus ir tautybės.

Atkreiptinas dėmesys, kad padalinyje, kuriame dirbo Pareiškėjas, didžiąją darbuotojų dalį sudaro nelietuvių tautybės asmenys: lenkai, rusai ir kt., kurių amžiaus yra nuo 20 iki 60 metų. Į Pareiškėjo darbo vietą priimtas taip pat nelietuvių tautybės 43 metų amžiaus darbuotojas. Tuo atveju, jei Pareiškėjo tiesioginis vadovas būtų priešišškai nusiteikęs nelietuvių tautybės asmenų atžvilgiu galimai į jo darbo vietą nebūtų priimtas nelietuvių tautybės darbuotojas.

Vertinant Rašte išdėstytas aplinkybes, kad Pareiškėjas buvo ūmaus būdo bei netinkamai vykdė savo darbo funkcijas, pažymėtina, jog įrodymų (tarnybinis pranešimas ir pan.), patvirtinančių šias aplinkybes, taip pat nėra.

Nesant duomenų, patvirtinančių priekabiavimo fakto buvimą, vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 2 punktu, tyrimas dėl priekabiavimo tautybės ir amžiaus pagrindais nutraukiamas, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Pareiškėjas teigia, jog buvo priverstas išeiti iš darbo, nes dirbo priešiškoje, jo garbę ir orumą žeidžiančioje aplinkoje, t. y. dėlto, kad neapsikentė tiesioginio vadovo galimo priekabiavimo dėl jo tautybės ir amžiaus.

Lygių galimybių įstatymas nustato darbdaviui pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje. Pagal minėtą įstatymą, darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus (7 str. 4 punktas).

Tyrimo duomenimis Pareiškėjas buvo atleistas iš Darbo kodekso 55 str. 1 punkto pagrindu, t. y. darbuotojo rašytiniu pareiškimu. Jis nepasinaudojo minėto straipsnio 2 punkte išdėstyta galimybe – atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį. Todėl darbo santykiai tarp Pareiškėjo ir Bendrovės laikomi nutraukti nuo š. m. spalio 14 d. Pareiškėjo valia.

Lygių galimybių įstatymo nuostata, reglamentuojanti darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, numato sąlygą – naudoti vienodus atleidimo iš darbo kriterijus, neatsižvelgiant į, be kitą ko, tautybę ir amžių. Tam, kad nustatyti, ar Pareiškėjo atleidimo atveju darbdavys įvykdė šią sąlygą, būtina nustatyti, ar atleidimas sąlygotas Pareiškėjui priskirtiniais požymiais (savybėmis), t. y., ar Pareiškėjas buvo atleistas dėlto, jog yra vyresnio amžiaus ir nelietuvių tautybės.

Remiantis tuo, kad anot Pareiškėjo darbo sutarties nutraukimas yra priekabiavimo pasekmė, o tyrimas dėl priekabiavimo tautybės ir amžiaus pagrindais nutrauktas, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, nėra pagrindo atlikti tyrimą dėl galimo Lygių įstatymo 7 str. 4 punkto pažeidimo.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 str., 29 str. 3 d. 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą dėl priekabiavimo ir atleidimo iš darbo tautybės ir amžiaus pagrindais, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Bendrovės vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė