



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU UAB „UKMERGĖS KELIAI“ TYRIMO

2020-08-19 Nr. (20)SN-113)SP-70

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2020 m. liepos 13 d. gautas pareiškėjo, UAB „Ukmergės keliai“ (toliau – Bendrovė) profesinės sąjungos pirmininko, (pirkimų–transporto vadybininko; toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, siekiant atleisti jį iš darbo Bendrovėje.

Skundu nurodyta, kad darbdavys kreipėsi į Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinį padalinį dėl sutikimo nutraukti darbo sutartį su Pareiškėju, o prašyme leisti nutraukti darbo sutartį darbdavys esą nurodė, kad šiuo metu yra sudėtinga darbdavio finansinė ir gamybinė padėtis, nuostolinga veikla, vyksta darbo organizavimo pakeitimai. Pareiškėjo teigimu, paskutiniaisiais metais Bendrovėje darbo sutartys dažniausiai nutraukiamos su priešpensinio amžiaus darbuotojais (7 sutartys nutrauktos per paskutinius metus), esą girdimos administracijos kalbos, kad „reikia jaunų specialistų, vyresnio amžiaus darbuotojams nėra suteikiamos tobulėjimo, mokymosi galimybės, tiesiog nutraukiamos darbo sutartys“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Pareiškėjui išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą įteiktas sulaukus pensinio amžiaus, o pats darbdavys jam nurodė, kad yra naikinama Pareiškėjo užimama pareigybė, tačiau naujoje Bendrovės valdymo struktūroje, Pareiškėjo teigimu, numatyta nauja analogiška pirkimų–pardavimo vadovo pareigybė. Pasak Pareiškėjo, darbdavio nuomone, jis neatitinka naujoms pirkimų–pardavimo vadovo pareigoms nustatytų reikalavimų, nes neturi reikalingos kompetencijos; Pareiškėjas nurodė, kad darbdavys nevertino jo kompetencijos bei nepateikė pasiūlymų tobulinti turimas žinias bei įgūdžius.

Pareiškėjas prašo ištirti, ar jis bei kiti darbuotojai Bendrovėje nėra diskriminuojami dėl amžiaus.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2020 m. liepos 20 d, raštu Nr. (20)SN-113)SP-414 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovės direktorių ir paprašė per 5 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

„1. Kokias pareigas užima Bendrovėje Pareiškėjas (prašyčiau pateikti jo pareigybės aprašymą), taip pat nurodyti, nuo kada Pareiškėjas dirba Bendrovėje bei kokio jis amžiaus.

2. Dėl kokių priežasčių naikinama Pareiškėjo pareigybė, ar jis šiuo metu dirba, ar ruošiamasi jį atleisti iš užimamų pareigų, ar darbo sutartis su Pareiškėju nutraukta? Prašyčiau pateikti dokumentus, susijusius su Pareiškėjo užimamos pareigybės naikinimu (įsakymą dėl Bendrovės reorganizacijos, įspėjimą apie atleidimą iš darbo, įsakymą dėl darbo sutarties nutraukimo ir kt.).

3. Prašyčiau informuoti, kiek Bendrovėje pareigybių yra naikinama dėl vykdomos reorganizacijos, nurodyti, nuo kada įsigalios nauja Bendrovės pareigybių struktūra, bei informuoti, kiek tiksliai Bendrovėje buvo įsteigta pareigybių iki reorganizacijos ir po reorganizacijos (šią informaciją prašyčiau pateikti pagal struktūrinius padalinius, nurodant taip pat, kokiam padalinyje dirba Pareiškėjas, kiek šiame padalinyje buvo pareigybių iki ir po reorganizacijos).

4. Ar Pareiškėjui buvo pasiūlytos kitos pareigos Bendrovėje, ar buvo vertinama jo kvalifikacija, gebėjimai, įgūdžiai dėl galimybės užimti kitas pareigas po reorganizacijos?

5. Prašyčiau pateikti Pareiškėjo skunde nurodytos naujai steigiamos pirkimų–pardavimų vadovo pareigybės aprašymą bei paaiškinti, kodėl Pareiškėjui nebuvo pasiūlyta užimti šias pareigas.

6. Prašyčiau informuoti, kiek asmenų dirba Bendrovėje bei koks yra darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių (duomenis galima pateikti pagal amžiaus grupes, pavyzdžiui, 30 m. – 40 m., 41 m. – 50 m., 50 m. – 60 m., 60 m. ir vyresnio amžiaus darbuotojai).

7. Prašyčiau informuoti, kokio amžiaus darbuotojus planuojama atleisti iš darbo dėl vykdomos reorganizacijos (arba kokio amžiaus darbuotojai jau buvo atleisti iš darbo dėl vykdomos reorganizacijos).

8. Prašyčiau informuoti, kokio amžiaus ir kokias pareigas užimantys darbuotojai buvo atleisti iš darbo 2019 m. ir 2020 m. (nurodant darbo sutarties nutraukimo pagrindą).

Taip pat prašyčiau pateikti kitus, Jūsų nuomone, svarbius paaiškinimus, informaciją, susijusius su šio rašto aprašomojoje dalyje pateiktomis aplinkybėmis.“

Teisės skyriaus vyresnioji patarėja Laima Vengalė-Dits 2020 m. liepos 28 d. elektroniniu laišku kreipėsi į Bendrovę ir paprašė patikslinti informaciją bei pateikti atsakymą į lygių galimybių kontrolierės 2020 m. liepos 20 d. raštu Nr. (20)SN-113)SP-414 pateiktą klausimą Nr. 3.

Teisės skyriaus vyresnioji patarėja L. Vengalė-Dits 2020 m. rugpjūčio 6 d. elektroniniu laišku kreipėsi į Bendrovę ir paprašė pateikti skundo tyrimui reikalingą papildomą informaciją, tai yra, paprašė atsakyti į šiuos klausimus: koks yra Bendrovės administracijos (toliau ir – Administracija) darbuotojų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes 2020 m. rugpjūčio 6 d. (esant galimybei, nurodant kiekvieno darbuotojo amžių); koks yra energetiko, kuris atleidžiamas iš darbo dėl restruktūrizacijos, amžius; ar yra priimti nauji darbuotojai patvirtintoms perspektyvinėms pareigybėms užimti, jeigu ne, kada planuojama priimti naujus darbuotojus į šias pareigybes; kodėl apskritai tvirtinamos perspektyvinės pareigybės tokiu pavadinimu; ar Bendrovės direktoriaus įsakymu ir valdybos nutarimu yra tvirtinamas visas Bendrovėje užimamų pareigybių skaičius ar tik Administracijos darbuotojų pareigybių skaičius; prašyta patikslinti, kiek tiksliai Bendrovės direktoriaus įsakymu patvirtinta pareigybių iki 2020 m. gegužės 1 d. ir po 2020m. gegužės 1 d. (skaičiuojant kartu su perspektyvinėmis pareigybėmis) bei kiek faktiškai dirbo Bendrovėje žmonių iki 2020 m. vykusios restruktūrizacijos pradžios – naujo pareigybių sąrašo patvirtinimo, tai yra, iki 2020 m. gegužės 1 d., ir kiek faktiškai dirba 2020 m. rugpjūčio 6 d. po naujo pareigybių sąrašo patvirtinimo; taip pat prašyta patikslinti, kiek darbuotojų apskritai šiuo metu dirba Bendrovėje (kartu su Administracijos padaliniu); prašyta informuoti, kokie Administracijos darbuotojai, koku pagrindu bei kokio amžiaus buvo atleisti iš darbo 2019 m., bei informuoti, ar Pareiškėjas bei energetikas šiuo metu dar dirba Bendrovėje, ar jie yra atleisti; teirautasi, ar šiuo metu yra patvirtintas pirkimų–pardavimų vadovo pareigybės aprašymas, jeigu taip, kada ir koku įsakymu bei kokių konkrečių pirkimų–pardavimo vadovui keliamų reikalavimų neatitiko Pareiškėjas.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. Bendrovės direktorius 2020 m. liepos 27 d. raštu Nr. 120 „Dėl informacijos pateikimo“ informavo, kad Pareiškėjas Bendrovėje dirba nuo 1998 m. rugpjūčio 3 d. pirkimų–transporto vadybininku (pareiginiai nuostatai pridedami), Pareiškėjas yra 64 metų amžiaus (sulaukęs pensinio amžiaus). Bendrovės direktorius paaiškino, kad darbo sutartį su Pareiškėju ketinama nutraukti dėl sudėtingos finansinės-gamybinės padėties, 2017–2019 metais vykdytos nuostolingos veiklos, o „pasikeitus darbo organizavimui ir situacijai rinkoje, ženkliai sumažėjo gamybinės apimtys,

įskaitant ir pirkimus“; ieškant būdų, kaip sumažinti patiriamus kaštus, Bendrovės valdybos sprendimu pakeista valdymo struktūra bei numatomas darbo funkcijų perskirstymas, Pareiškėjo pareigybė patvirtinta kaip perteklinė; darbo sutartis su Pareiškėju bus nutraukta 2020 m. rugpjūčio 7 d.

Bendrovės direktorius informavo, kad, patvirtinus Bendrovėje naują organizacinę struktūrą, panaikintas Buhalterijos skyrius (atleistos trys buhalterės), vietoje dirbusių buhalterių samdoma apskaitos įmonė (pakeitimas įgyvendintas); nuspręsta atsisakyti energetiko (jo funkcijas vykdys elektrikas) ir pirkimų-transporto vadybininko etatų, o jų funkcijos bus paskirtos esamiems darbuotojams; Bendrovėje esą „numatytos perspektyvinės pareigybės: geodezininko, pirkimų–pardavimų vadovo, darbų vykdymo padalinio vadovo ir keturi darbų vadovų etatai“, tačiau, „esant sunkiai ekonominei padėčiai, nesurenkant planuojamų apimčių ir dirbant nuostolingai, priimti darbuotojų į šias pareigas neplanuojama“; Bendrovės direktoriaus teigimu, nėra planuojama priimti darbuotojo ir pirkimų–pardavimų vadovo pareigoms užimti; Pareiškėjui kitos pareigos nebuvo pasiūlytos, nes Bendrovėje laisvų darbo vietų nėra.

Bendrovės raštu informuojama, kad atleistų dėl vykdomų darbo organizavimo pakeitimų darbuotojų (Buhalterijos skyriaus darbuotojų) amžius buvo: 51, 53, 55 metai.

2. Bendrovės direktorius 2020 m. liepos 30 d. raštu Nr. 123 „Dėl papildomos informacijos pateikimo“ informavo, kad Bendrovės nauja valdymo struktūra įsigaliojo 2020 m. kovo 4 d., patvirtinus ją Bendrovės valdybai (2020 m. kovo 4 d. protokolas Nr. 20-3); iki Bendrovės naujos valdymo struktūros patvirtinimo naujos pareigybės nebuvo įsteigtos.

Bendrovės direktorius informavo, kad, „įsigaliojus naujai valdymo struktūrai, buvo patvirtintos šios perspektyvinės pareigybės: pirkimų–pardavimų vadovo, geodezininko, darbų vykdymo padalinio vadovo, darbų vykdymo padalinio vadovo bei darbų vadovo pareigybės, pareigybė (4 etatai); naikinamos šios pareigybės: 3 Buhalterijos skyriaus pareigybės, pirkimų–transporto vadybininko ir energetiko pareigybė“.

Pareiškėjas, pasak Bendrovės direktoriaus, priklausė Administracijai ir buvo pavaldus tiesiogiai Bendrovės direktoriui.

3. Bendrovės direktorius 2020 m. rugpjūčio 7 d. raštu Nr. 127 „Dėl papildomos informacijos pateikimo“ informavo, kad šiuo metu yra parengtas Pirkimų–pardavimų vadovo pareigybės nuostatų projektas, tačiau jis nėra patvirtintas; šiuose „nuostatuose yra išdėstyti kvalifikaciniai reikalavimai, kurie keliami pirkimų–pardavimų vadovo pareigybei užimti ir kurių reikalavimams neatitinka pirkimų-transporto vadybininkas (Pareiškėjas)“ (Pirkimų–pardavimų vadovo pareigybės nuostatų projektas pateiktas kartu su raštu Nr. 127, kartu pažymėta, kokių reikalavimų neatitinka Pareiškėjas). Bendrovės direktorius informavo, kad energetiko, kuris bus atleistas dėl restruktūrizacijos, amžius yra 64 metai.

Bendrovės direktorius paaiškino, kad, patvirtinus naujas perspektyvines pareigybes, nauji darbuotojai nepriimti, o darbuotojus šioms pareigybėms užimti planuojama priimti tik pagal gamybini būtinumą, būsimas darbų apimtis (laimėtus konkursus); tokios perspektyvinės pareigybės tvirtinamos atsižvelgiant į ankstesnę Bendrovės valdymo struktūrą (dėl darbų ir padalinių vadovų) ir į giminingų įmonių valdymo struktūrą.

Bendrovės direktorius taip pat informavo, kad Bendrovės valdybos sprendimu ir Bendrovės direktoriaus įsakymu yra tvirtinamos tik Administracijos darbuotojų ir inžinerinių-techninių darbuotojų (toliau – Administracija ir ITD linija) pareigybės; iki 2020 m. gegužės 1 d. Bendrovėje buvo 30 pareigybių, o po 2020 m. gegužės 1 d. – 33 pareigybės; šiuo metu Bendrovėje dirba 129 darbuotojai (*pastaba: šie duomenys buvo patikslinti teikiant kitą Bendrovės informaciją*).

Bendrovės direktorius informavo, kad 2020 m. rugpjūčio 7 d. (rašto Nr. 127 pateikimo dieną) Pareiškėjas ir energetikas Bendrovėje tebedirbo.

4. Bendrovės administratorė-personalo vadybininkė 2020 m. rugpjūčio 10 d. elektroniniu paštu pateikė patikslintą informaciją, pranešdama, kad 2020 m. gegužės 1 d. Bendrovėje buvo 30 Administracijos ir ITD linijos darbuotojų pareigybių, tačiau šios pareigybės direktoriaus įsakymu nebuvo patvirtintos; iki 2020 m. gegužės 1 d. Bendrovėje dirbo 124 darbuotojai, o 2020 m. rugpjūčio 6 d. dirbo 129 darbuotojai; iki 2020 m. gegužės 1 d. Administracijos ir ITD linijoje faktiškai dirbo 28 darbuotojai, o 2020 m. rugpjūčio 6 d. šiame padalinyje faktiškai dirbo 27 darbuotojai.

Bendrovės administratorė-personalo vadybininkė 2020 m. rugpjūčio 10 ir 11 (taip kitomis dienomis, atliekant skundo tyrimą) dienomis Teisės skyriaus vyresniąją patarėją L. Vengalę-Dits telefonu informavo, kad pagal susiklosčiusią praktiką Bendrovės pareigybės anksčiau nebuvo tvirtinamos direktoriaus įsakymais, o, įsigaliojus naujai valdymo struktūrai, tik Administracijos ir ITD linijos darbuotojų pareigybės yra tvirtinamos direktoriaus įsakymu, kiti darbuotojai (darbininkai ir kt.) yra primami į darbą ir atleidžiami esant gamybiniam būtinumui, poreikiui vykdyti tam tikras užduotis.

Tarnybai Bendrovės 2020 m. liepos 27 d. ir 30 d., rugpjūčio 7 d. ir 10 d. raštais pateikti šie dokumentai: Pirkimų vadybininko pareiginiai nuostatai, įspėjimas Pareiškėjui dėl darbo sutarties nutraukimo, įsakymas dėl Bendrovės valdymo struktūros pakeitimo, Pirkimų-pardavimo vadovo pareiginių nuostatų projektas, informacija apie darbuotojų amžių ir dirbančių darbuotojų skaičių, 2019 metais atleistų darbuotojų sąrašas, 2020 metais atleistų darbuotojų sąrašas, Bendrovės darbuotojų pagal struktūrinius padalinius sąrašas, Administracijos ir ITD linijos darbuotojų sąrašas nurodant amžių.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 4 punkto, nustatančio darbdavio pareigą naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus. Pareiškėjas skundu akcentavo, kad, jo manymu, jis yra atleidžiamas iš darbo dėl amžiaus; pats Pareiškėjas savo amžiaus nenurodė, tačiau iš Bendrovės direktoriaus pateiktos informacijos paaiškėjo, kad jis yra 64-erių metų. Atkreiptinas dėmesys, kad pats Pareiškėjas nenurodė, kokio amžiaus asmenys yra traktuojami palankiau nei jis, tačiau pabrėžė, kad pensinio ir priešpensinio amžiaus asmenys dažniausiai yra atleidžiami iš darbo Bendrovėje, ir prašė patikrinti, ar tai nėra diskriminacija, lyginant su kitais darbuotojais. Atsižvelgiant į tai, kad Tarnyba negavo kitų Bendrovės darbuotojų skundų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, taip pat negavo informacijos, kokie konkrečiai darbuotojai, kaip ir kokiomis aplinkybėmis galimai patyrė diskriminaciją dėl amžiaus, tyrimas lygių galimybių kontrolieriaus iniciatyva nepradedamas, nesant požymių ir informacijos apie galimą lygių galimybių pažeidimą.

Tyrimo metu siekiama įvertinti, ar konkrečiai 64 metų amžiaus Pareiškėjui nebuvo taikomi mažiau palankūs atleidimo iš darbo kriterijai dėl amžiaus nei pensinio amžiaus nesulaukusiems asmenims ir jaunesnio amžiaus asmenims (Pareiškėjas nedetalizavo, su kokio amžiaus asmenimis jis save lygina atleidimo iš darbo procese).

2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III skirsnyje reglamentuojamas lygybės principas, o šio skirsnio 21 str. įtvirtintas draudimas bet kokios diskriminacijos, 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.

Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB (toliau – Užimtumo direktyva), nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, Preambulės 8 punkte konstatuojama, kad 1999 m. gruodžio 10–11 dienomis Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse pabrėžiamas poreikis ypatingai atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesnė darbo jėga. Užimtumo direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, *amžiaus* ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Užimtumo direktyvos 3 str. 1 d. a) punkte

reglamentuojama jos taikymo sritis, tai yra, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą. Užimtumo direktyvos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. nustatyta, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 str. nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų¹.

Konstitucijos 29 str. įtvirtintos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kurio paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 str. nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu (1 str. 1 d.).

3. Lygių galimybių įstatymo 7 str. nustatyta, kad, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, 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 (4 p.). Lygių galimybių įstatymo 7 str. nustatytų darbdavio pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas yra laikomas Lygių galimybių įstatymo pažeidimu (Lygių galimybių įstatymo 10 str.).

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, *amžiaus*, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Taigi amžius yra žmogaus savybė, tapatybės požymis, kuris yra reliatyvus žmogui senėjant ir dėl kurio įvairiais savo gyvenimo tarpsniais žmogus gali patirti mažiau palankų elgesį, tai yra tiek jaunas žmogus, tiek vidutinio ar vyresnio amžiaus žmogus gali patirti diskriminaciją dėl savo amžiaus, atsižvelgiant į tai, kokiomis

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

aplinkybėmis, kokioje situacijoje ir su kokio palyginamojo amžiaus asmenimis sieja mažiau palankų savęs vertinimą. Šiuo konkrečiu skundo tyrimo atveju, Pareiškėjo manymu, jis yra atleidžiamas iš darbo dėl savo amžiaus, o kartu Pareiškėjas akcentavo, kad apskritai būtent priešpensinio ir pensinio amžiaus darbuotojai Bendrovėje yra vertinami mažiau palankiai nei jaunesnio amžiaus darbuotojai.

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, *amžiaus*, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Taigi diskriminacija kildinama iš palyginamųjų asmenų arba jų grupių nevienodo traktavimo, pagrįsto to asmens arba grupės asmenų tam tikrais tapatybės požymiais ar priskirtinomis savybėmis. Dėl šių aplinkybių, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra identifikuojamas Lygių galimybių įstatymu įtvirtintas draudžiamo diskriminavimo pagrindas (žmogaus tapatybės požymis, priskirtina savybė; šio skundo tyrimo atveju – amžius), dėl kurio žmogus galimai buvo traktuojamas mažiau palankiai, ir atliekamas palyginimas, ar žmogus dėl jį apibūdinančio požymio (draudžiamo diskriminavimo pagrindo; šiuo atveju – amžiaus) panašiomis aplinkybėmis buvo vertinamas vienodai su kitais asmens tapatybės požymiais pasižyminčiais asmenimis arba asmeniu, tai yra, vertinama, ar skirtingais požymiais pasižymintiems asmenims panašiomis aplinkybėmis buvo taikytas vienodo elgesio principas, ar žmogaus tapatybės požymis – šiuo atveju amžius – lėmė tikslingą mažiau palankų traktavimą, ar palyginamieji asmenys buvo panašiose aplinkybėse.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 dalyje įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiriant diskriminacijos fakto buvimą arba nebuvimą pagal Pareiškėjo skundu nurodytas aplinkybes, yra lyginamas 64 metų amžiaus Pareiškėjas su jaunesnio amžiaus Bendrovės darbuotojais ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis 64 metų Pareiškėjui dėl jo amžiaus nebuvo taikomi mažiau palankūs atleidimo iš darbo kriterijai. Tiriant galimą diskriminacijos dėl amžiaus faktą, būtina nustatyti, ar asmens amžius yra esminis požymis, pagrindinis faktorius, dėl kurio asmuo galėjo patirti mažiau palankų elgesį nei kitokio amžiaus asmenys panašiomis aplinkybėmis.

4. Skundo tyrimo metu nustatyta:

4.1. Bendrovės direktorius, vadovaudamasis Bendrovės valdybos 2020 m. kovo 4 d. sprendimu (protokolas Nr. 20-3) dėl valdymo struktūros ir pareigybių sąrašo patvirtinimo, siekdamas tobulinti darbo organizavimą Bendrovėje, 2020 m. balandžio 30 d. įsakymu Nr. 20 „Dėl UAB „Ukmergės keliai“ darbo organizavimo tobulinimo“ nuo 2020 m. gegužės 1 d. patvirtino Bendrovės valdymo struktūrą bei pareigybių sąrašą.

4.2. Bendrovės valdybos 2020 m. kovo 4 d. sprendimu (protokolas Nr. 20-3) ir Bendrovės direktoriaus 2020 m. balandžio 30 d. įsakymu Nr. 20 patvirtintu Bendrovės pareigybių sąrašu patvirtinta 14 pareigybių, priklausančių Administracijos padaliniui, bei 21 pareigybė, priskirtina „ITD linijai“ (taip nurodyta Bendrovės pareigybių sąrašė). Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo Bendrovės pareigybių sąrašu yra patvirtinta ir Pareiškėjo užimama pirkimų-transporto vadybininko pareigybė (nurodyta kaip perteklinė pareigybė); taigi, pakeitus Bendrovės valdymo struktūrą bei atlikus darbo organizavimo tobulinimą, direktoriaus įsakymu patvirtintame pareigybių sąrašė numatytos 35 pareigybės.

Pastebėtina, kad iki 2020 m. gegužės 1 d. Bendrovėje pareigybės apskritai nebuvo formaliai tvirtinamos direktoriaus įsakymu, todėl vertinant, kaip realiai darbo organizavimo tobulinimas paveikė Bendrovės valdymo struktūrą ir tai, ar realiai pareigybių skaičius sumažėjo ar padaugėjo, galima vadovautis tik Bendrovės direktoriaus informacija apie Administracijos ir ITD linijos pareigybių skaičių, buvusį iki 2020 m. gegužės 1 d. (nustatyta, kad buvo 30 pareigybių). Svarbu pažymėti, kad kitų darbininkų pareigybių, darbuotojų, kurie nepriskiriami Administracijos ir ITD linijai, skaičius apskritai nebuvo ir nėra tvirtinamas Bendrovės direktoriaus įsakymu, nes skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad pareigybės steigiamos esant būtinumui, atsižvelgiant į numatomus darbus, poreikį vykdyti tam tikrus užsakymus.

Taigi, atlikus darbo organizavimo tobulinimą, Bendrovėje formaliai patvirtinta 5 pareigybėmis daugiau negu buvo iki 2020 m. gegužės 1 d. Bendrovės direktoriaus paaiškinimu, pirkimų-pardavimų vadovo, geodezininko, darbų vykdymo padalinio vadovo ir keturios darbų vadovo pareigybės yra perspektyvinės, o, esant sunkiai ekonominei padėčiai, nevykdant planuojamų veiklos apimčių ir dirbant nuostolingai, darbuotojų į šias pareigas priimti neplanuojama.

4.3. Bendrovės direktorius 2020 m. gegužės 6 d. raštu Nr. 62 pranešė Pareiškėjui, kad Bendrovės valdybos sprendimu pakeista Bendrovės valdymo struktūra bei numatomas darbuotojų darbo funkcijų paskirstymas, o pirkimų-transporto vadybininko pareigybė yra perteklinė, pasiūlyti Pareiškėjui dirbti kitą darbą nėra galimybės, todėl, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p., su Pareiškėju 2020 m. rugpjūčio 5 d. nutraukiama 1998 m. rugpjūčio 3 d. sudaryta neterminuota darbo sutartis Nr. 164 (darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla), prieš tris mėnesius įspėjant Pareiškėją apie darbo sutarties nutraukimą.

4.4. Skundo tyrimo metu pagal Bendrovės direktoriaus pateiktus paaiškinimus nustatyta, kad dėl darbo organizavimo pakeitimų panaikintas Buhalterijos skyrius (atleisti trys buhalteriai), vietoje dirbusių buhalterių samdoma apskaitos įmonė; atsisakyta energetiko (jo funkcijas vykdys elektrikas, naujoje struktūroje numatyta energetiko-elektriko pareigybė) ir pirkimų-transporto vadybininko

pareigybė (patvirtinus naują valdymo struktūrą panaikintos 5 pareigybės), o minėtų darbuotojų vykdytos funkcijos paskirtos esamiems darbuotojams. Iš Bendrovės direktoriaus pateiktos informacijos paaiškėjo, kad Bendrovėje numatytos šios perspektyvinės pareigybės: geodezininko, pirkimų–pardavimų vadovo, darbų vykdymo padalinio vadovo ir keturi darbų vadovų etatai, tačiau, esant sunkiai ekonominei padėčiai, neturint galimybių vykdyti planuojamas veiklos apimtis ir dirbant nuostolingai, priimti darbuotojų į šias pareigas neplanuojama.

Taigi galima daryti išvadą, kad dėl darbo organizavimo pakeitimų Bendrovėje panaikintos 5 pareigybės ir įsteigtos 7 perspektyvinės pareigybės (Administracijos ir ITD linijos), į kurias darbuotojų priimti neplanuojama.

4.5. Skundo tyrimo metu nustatyta, kad viena iš perspektyvinių pareigybių yra pirkimų–pardavimų vadovo pareigybė, kurios aprašymas dar nėra patvirtintas Bendrovės direktoriaus įsakymu, tačiau Bendrovės direktoriaus 2020 m. rugpjūčio 7 d. raštu Nr. 127 pateiktame Pirkimų–pardavimų vadovo pareigybės nuostatų projekte yra pastabos, pagal kurias galima spręsti, kokių būsimų reikalavimų galimai neatitiktų Pareiškėjas, tai yra, Pareiškėjas neturi gamybos technologijų pagrindų; žinių dirbti *MS Word*, *MS Excel*, *MS Power Point*, *MS Navision Attain*, *Doclogix* programomis; neturi rinkodaros žinių; biudžeto sudarymo, sutarčių teisės žinių, taip pat neatitinka kitų perspektyvinės pareigybės reikalavimų.

Šio skundo tyrimo metu detaliai neanalizuojama, kokių perspektyvinės pirkimų–pardavimų vadovo pareigybės reikalavimų neatitinka Pareiškėjas, nes minėtos pareigybės nuostatai nėra patvirtinti Bendrovės vadovo įsakymu, tačiau akivaizdu, kad minėtos pareigybės nuostatuose yra nustatyta kur kas daugiau reikalavimų kiekybine ir kokybine prasme nei Pirkimų vadybininko (tokias pareigas užėmė Pareiškėjas) pareiginiuose nuostatuose. Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad Pareiškėjas užėmė Bendrovės pirkimų–transporto vadybininko pareigas, tačiau 2014 m. birželio 30 d. Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu Nr. 52 buvo patvirtinti Pirkimų vadybininko pareiginiai nuostatai (skiriasi pareigybės pavadinimai), su kuriais Pareiškėjas susipažino ir 2014 m. liepos 1 d. raštu pareiškė apie sutikimą vykdyti pareigas.

4.6. Pagal Bendrovės direktoriaus pateiktą informaciją buvo nustatyta, kad 2020 m. liepos 22 d. Bendrovėje dirbo 130 darbuotojų, kurių pasiskirstymas pagal amžių buvo toks: 12 darbuotojų nebuvo sukakę 30 metų, 18 darbuotojų priklausė 30–40 metų asmenų amžiaus grupei, 34 darbuotojai priklausė 41–50 metų asmenų amžiaus grupei, 47 darbuotojų amžiaus intervalas yra 50–60 metų ir 19 darbuotojų buvo perkopę 60 metų amžiaus ribą.

Išanalizavus Bendrovės direktoriaus 2020 m. rugpjūčio 7 d. raštu Nr. 127 pateiktą informaciją paaiškėjo, kad Administracijos ir ITD linijos darbuotojų amžius yra 24, 25, 26, 27 (2 darbuotojai), 34, 35, 36, 41, 48, 49 (3 darbuotojai), 52 (2 darbuotojai), 55, 56 (2 darbuotojai),

59 (2 darbuotojai), 61, 62, 63, 64, 68 ir 72 metai. Taigi akivaizdu, kad Bendrovėje Administracijos ir ITD linijos darbuotojų amžius yra labai įvairus, iš 26 darbuotojų 13 darbuotojų yra vyresni nei 50 metų, o 6 darbuotojai yra sukakę 60 metų. Taigi darytina išvada, kad apskritai didžioji dalis Bendrovės darbuotojų, tai yra 66 darbuotojai, yra perkopę 50 metų amžiaus ribą. Akivaizdi darbuotojų amžiaus įvairovė Bendrovėje leidžia daryti prielaidą, kad Bendrovės personalo valdymo politika nėra orientuota tik į jauno amžiaus darbuotojus, bet yra draugiška 50 metų ir vyresniems darbuotojams.

4.7. Išanalizavus Bendrovės direktoriaus pateiktą informaciją taip pat paaiškėjo, kad 2019 m. Bendrovėje iš darbo dėl įvairių priežasčių (darbuotojo prašymu, pasibaigus darbo sutarties terminui, esant perteklinei pareigybei, pasirodymas darbo metu neblaiviam darbo vietoje ir kt.) buvo atleisti 76 darbuotojai; 9 asmenys buvo atleisti pagal Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p. (perteklinė pareigybė), jų amžius buvo 45, 53, 55, 57, 58, 63, 64 (3 darbuotojai); o apskritai 2019 m. atleistų darbuotojų amžius buvo nuo 19 iki 78 metų (vyriausias pagal amžių darbuotojas); 8 darbuotojai, kurie buvo atleisti 2019 m., buvo 63-ųjų ir vyresni; 16 atleistų darbuotojų priklausė 50–60 metų amžiaus grupei.

Skundo tyrimo metu iš Bendrovės direktoriaus pateiktos informacijos buvo sužinota, kad 2019 m. buvo atleista 14 Administracijos darbuotojų, vienas iš kurių (55 metų) buvo atleistas pagal Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p. (perteklinė pareigybė), kitų atleistų Administracijos darbuotojų amžius buvo nuo 28 iki 57 metų.

Taigi galima daryti išvadą, kad didžioji dalis 2019 metais atleistų darbuotojų (52 darbuotojai iš 76 atleistų) buvo iki 50 metų. Todėl pagal Bendrovės pateiktą informaciją nėra pagrindo daryti išvadą, kad 2019 m. didžioji dalis atleistų darbuotojų buvo priešpensinio arba pensinio amžiaus.

4.8. Pagal Bendrovės direktoriaus pateiktą informaciją buvo nustatyta, kad 2020 m. Bendrovėje iš darbo buvo atleisti 8 darbuotojai, 4 darbuotojai buvo atleisti pagal Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p. (perteklinė pareigybė), o jų amžius buvo 51, 53, 55 ir 60 metų. Pareiškėjas bei energetikas, kuriuos planuojama atleisti pagal Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p., yra 64 metų amžiaus. 2020 m. dėl įvairių priežasčių taip pat buvo nutrauktos darbo sutartys su 36, 46, 51 ir 64 metų amžiaus darbuotojais.

Taigi, išanalizavus skundo tyrimo metu gautą informaciją, paaiškėjo, kad apskritai iš aštuonių 2020 m. atleistų darbuotojų du buvo perkopę 60 metų amžiaus ribą, todėl, priešingai nei teigė Pareiškėjas, nėra pagrindo daryti išvadą, kad Bendrovėje pastaraisiais metais dažniausiai atleidžiami priešpensinio ir pensinio amžiaus darbuotojai.

5. Dėl įrodinėjimo pareigos

Lygių galimybių įstatymo 4 str. nustatyta, 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.

Taigi pareiškėjas turi nurodyti faktus, kurie pagrįstų skirtingų sąlygų sudarymą, kurias jis patyrė tiesiogiai arba kurios turėjo įtakos pareiškėjui netiesiogiai, pablogindamos jo padėtį atitinkamu draudžiamu diskriminavimo pagrindu. Skundų dėl diskriminacijos tyrimo atvejais pareiškėjas privalo nurodyti aptartas *prima facie* aplinkybes.

Vilniaus apygardos administracinis teismas konstatavo², jog *prima facie* aplinkybės reiškia, kad ieškovas teismui turi pateikti tokias faktines aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą, jog ieškovas buvo diskriminuojamas. Asmeniui nurodančiam *prima facie* aplinkybes reikia pateikti tokius duomenis:

- kad ieškovas priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso tam tikrai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, *amžiaus*, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos grupei;
- nurodyti, kokiuose santykiuose ieškovas buvo su atsakovu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį – darbo, viešųjų paslaugų ir pan.;
- informuoti, kad buvo nepalankaus atsakovo poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis ieškovo atžvilgiu pasireiškia;
- pateikti faktines aplinkybes, kad atsakovas panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su ieškovu.

Skundo tyrimo metu Pareiškėjas nepateikė ir tyrimo metu nebuvo gauta jokių žodinių arba rašytinių įrodymų, patvirtinančių skundžiamas aplinkybes, tai yra, Pareiškėjas nepateikė įrodymų, patvirtinančių, kad mažiau palankūs atleidimo iš darbo kriterijai jam buvo taikomi būtent dėl jo amžiaus, nenurodė faktinių aplinkybių, kad Bendrovė atleidimo iš darbo procese su jaunesnio amžiaus asmenimis elgėsi palankiau nei su Pareiškėju.

² Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimas Nr. AB-37682-3-61-3-01139-2018-8 administracinėje byloje Nr. I-2531-643/2018.

Skundo tyrimo metu nustatyta, kad dėl vykdyto Bendrovės darbo organizavimo tobulinimo ir patvirtinus naują valdymo struktūrą Bendrovėje buvo atleisti 3 jaunesni nei Pareiškėjas buhalteriai, kurių amžius buvo 51, 53 ir 55 metai; kartu su Pareiškėju planuojama atleisti to paties kaip Pareiškėjas amžiaus energetiką (64 metai).

Atsižvelgiant į tai bei remiantis skundo tyrimo metu gauta informacija, nėra pagrindo teigti, kad dėl darbo organizavimo tobulinimo buvo numatyta atleisti iš darbo išskirtinai Pareiškėją būtent dėl jo amžiaus. Bendrovė, tai yra darbdavys, informavo Tarnybą, kad darbo sutartį su Pareiškėju ketinama nutraukti dėl sudėtingos finansinės-gamybinės padėties, 2017–2019 metais vykdytos nuostolingos veiklos, o, pasikeitus darbo organizavimui ir situacijai rinkoje, labai sumažėjo gamybinės apimtys, įskaitant ir pirkimus; ieškant būdų, kaip sumažinti patiriamus kaštus, Bendrovės valdybos sprendimu pakeista valdymo struktūra bei numatomas darbo funkcijų perskirstymas, Pareiškėjo pareigybės patvirtinta kaip perteklinė; Pareiškėjo kvalifikacija neatitinka naujai įsteigtos perteklinės Pirkimų–pardavimo vadybininko pareigybės nuostatų projekte numatytų reikalavimų.

Skundo tyrimo metu Bendrovė patikino, kad, nors dėl darbo organizavimo pakeitimų yra įsteigtos naujos perspektyvinės pareigybės, nėra planuojama priimti naujų žmonių, kurie galėtų užimti naujas pareigas. Pats Pareiškėjas, be kita ko, skunde nurodė manąs, kad darbdavys jo atžvilgiu vykdo diskriminacinius veiksmus, bet neteigė to kategoriškai.

Pareiškėjas kartu su skundu pateikė Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus (toliau – VDI) 2020 m. birželio 5 d. „Išvadą dėl UAB „Ukmergės keliai“ prašymo suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su UAB „Ukmergės keliai“ profesinės sąjungos pirmininku Pareiškėju“ (toliau – Išvada), kurioje teigiama, jog Pareiškėjas 2020 m. gegužės 25 d. pateiktoje nuomonėje VDI nurodė, kad pagrindinė priežastis, dėl kurios darbdavys nori nutraukti su juo darbo sutartį, yra ta, kad jis atstovauja darbuotojų kolektyvui; Išvadoje yra nurodyta, kad Pareiškėjas diskriminacinį darbdavio (Bendrovės) elgesį sieja su savo vadovavimu Bendrovės profesinei sąjungai. Taigi minėtos Išvados turinys atskleidžia, kad Pareiškėjas Bendrovės planuojamą darbo sutarties nutraukimą sieja su jo aktyviu dalyvavimu Bendrovės darbuotojų profesinės sąjungos veikloje, profesinės sąjungos pirmininko pareigomis, bet ne amžiumi.

Pažymėtina, kad Išvadoje rašoma (ir tai Pareiškėjas nurodė kaip įrodymą, patvirtinantį Bendrovės ketinimą atleisti jį iš darbo dėl amžiaus), jog Bendrovė (darbdavys) 2020 m. birželio 2 d. pateiktame atsiliepime VDI pateikė paaiškinimą, jog „darbdavys geranoriškai laukė kada Pareiškėjui sueis pensinis amžius, ir tik tada, įvertinant įspėjimo terminą, įteikė įspėjimą apie atleidimą iš užimamų pareigų, tuo užtikrinant, kad buvęs darbuotojas neliks be pajamų“. Šis teiginys patvirtina įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, pranešimo darbuotojui pateikimo laiką, bet ne motyvą

atleisti jį iš darbo dėl amžiaus, šis teiginys negali būti vertinamas kaip įrodymas, pagrindžiantis Bendrovės ketinimą darbo sutartį su Pareiškėju nutraukti būtent dėl jo amžiaus. Atkreiptinas dėmesys, kad VDI savo Išvada išreiškė siūlymą išduoti Bendrovei leidimą nutraukti su Pareiškėju buvusią pasirašytą darbo sutartį.

Įvertinus skundo tyrimo metu gautą Bendrovės informaciją ir paaiškinimus, paaiškėjo, kad Bendrovės planuojamas darbo sutarties nutraukimas su Pareiškėju buvo inicijuotas dėl Bendrovės atliktų valdymo struktūros pokyčių bei darbo organizavimo tobulinimo, dėl ko su Pareiškėju planuojama nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p. (perteklinė pareigybė). Svarbu pažymėti, kad dėl Bendrovės vykdyto darbo organizavimo tobulinimo darbo sutartys buvo nutrauktos su 3 jaunesnio nei Pareiškėjas amžiaus buhalteriais. Taigi išnagrinėjus skundo tyrimo metu gautą informaciją, Pareiškėjo skundu nurodytas aplinkybės nėra teisėto ir objektyvaus pagrindo teigti, kad Pareiškėjo amžius lėmė pirkimų-transporto vadybininko pareigybės naikinimą bei Bendrovės ketinimą atleisti Pareiškėją iš darbo (pažymėtina, kad šio sprendimo surašymo dieną Pareiškėjo atleidimo iš darbo faktas nėra įvykęs). Šio skundo tyrimo metu nevertinamas Bendrovės taikytas atleidimo iš darbo procedūros teisėtumas ir atitikimas Darbo kodekso nuostatomis, taip pat nevertinta kita galima atleidimo iš darbo priežastis (aktyvus dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje), kuri, Pareiškėjo Išvadoje pateikta nuomone, galėjo inspiruoti Bendrovės norą nutraukti su juo darbo sutartį, nes šie aspektai galėtų būti vertinami Darbo ginčų komisijoje, kuri tiria skundus dėl galimo Darbo kodekso nuostatų pažeidimo atleidžiant darbuotojus iš darbo (ginčai dėl teisės).

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 26 straipsnyje yra įtvirtintos nuostatos dėl darbuotojų lygybės ir nediskriminavimo dėl kitų pagrindų (draudžiamo diskriminavimų pagrindas nėra baigtinis).

Taigi, atlikus skundo tyrimą, remiantis pateiktais paaiškinimais, surinktais įrodymais, gautais dokumentais, nėra teisinio pagrindo konstatuoti, kad Bendrovė (darbdavys) su Pareiškėju elgėsi mažiau palankiai būtent dėl jo amžiaus ir netinkamai vykdė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 4 punktu įtvirtintą darbdavio pareigą taikyti vienodus atleidimo iš darbo kriterijus nepaisant amžiaus.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 d. nuostata, suteikiančia teisę lygių galimybių kontrolieriui teikti išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, rekomenduoja Bendrovės direktoriui parengti bei patvirtinti visų įsteigtų pareigybių aprašymus, kuriuose būtų aiškiai, motyvuotai ir pagrįstai suformuluoti reikalavimai pretendentai, taip faktiškai deklaruojant pareigybės būtinumą ir reikalingumą, užtikrinant personalo valdymo skaidrumą bei suteikiant realias galimybes pretendentams užimti laisvas pareigas (kai bus

poreikis priimti darbuotojus į laisvas pareigas), nepaisant įvairių asmens tapatybės požymių, ir užkirsti kelią galimam mažiau palankiam asmenų vertinimui dėl požymių, nesusijusių su darbuotojo dalykinėmis savybėmis, įskaitant amžių, tiek priimant asmenis į darbą, tiek juos atleidžiant.

Bendrovės direktoriui rekomenduotina parengti ir patvirtinti Bendrovėje lygių galimybių politiką bei priekabiavimo dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu prevencijos taisykles, su kuriomis būtų supažindinti visi darbuotojai ir kurių faktiškai būtų laikomasi, kartu parengti bei patvirtinti kitas reikalingas priemones, kuriomis būtų užtikrinama pagarba žmogui, jo orumui, saugomas žmogaus fizinis ir psichinis neliečiamumas.

Dėl pirmiau nurodytų priežasčių, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 14 str., 17 str., 29 str. 2 d. 5 p. ir 30 str. 3 dalimi,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti Pareiškėjo skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytam pažeidimui.
2. Įpareigoti Bendrovės direktorių išnagrinėti sprendimą ir per 30 dienų informuoti Tarnybą apie sprendimo nagrinėjimo rezultatus.
3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovės direktorių.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė