



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO KAUNO LIGONINĖJE TYRIMO

2021-07-26 Nr. (21)SN-95)SP-31

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės (toliau – Kauno ligoninė; Ligoninė) darbuotojos (toliau – Pareiškėja) 2021 m. gegužės 13 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu nustatant darbo užmokestį. Pareiškėja nurodė, kad penkerius metus ėjo Kauno ligoninės Chirurgijos skyriaus administratoriaus pareigas, o šiuo metu dirba Kauno ligoninės Konsultacijų poliklinikos administratore.

Pareiškėjos teigimu, šiuo metu Kauno ligoninės Chirurgijos skyriaus administratoriaus pareigas eina vyras, t (toliau – vyras, palyginamasis asmuo) tačiau jis esą gauna beveik 200 eurais didesnę darbo užmokestį nei Pareiškėja gaudavo eidama tas pačias pareigas Chirurgijos skyriuje bei dabartiniu metu eidama administratoriaus pareigas Konsultacijų poliklinikoje. Pareiškėja prašo Tarnybos atlikti tyrimą ir užtikrinti lygias galimybes darbo užmokesčio nustatymo srityje.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2021 m. gegužės 20 d. raštu Nr. (21)SN-95)S-263 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Kauno ligoninės administraciją ir paprašė per 7 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

„1. Kokių teisės aktu yra patvirtinta darbo apmokėjimo sistema Kauno ligoninėje, prašyčiau pateikti teisės akto ir juo patvirtintos bei taikomos darbo apmokėjimo sistemos kopiją.

2. Prašyčiau informuoti, kiek moterų ir vyrų eina administratoriaus pareigas Kauno ligoninės skirtinguose padaliniuose (duomenis galima nuasmeninti, nurodant darbuotojo lytį), bei informuoti, ar jų

pareigybės aprašymai yra identiški, jeigu jie nėra identiški, prašyčiau paaiškinti, kuo skirtingų administratorių funkcijos skiriasi.

3. Prašyčiau informuoti, koks yra Kauno ligoninės skirtinguose padaliniuose dirbančių administratorių darbo užmokestis 2021 m. sausio–balandžio mėnesiais (duomenis prašyčiau pateikti su visais priedais ir priemokomis, nuasmenintus pagal lytį, atskirai pažymint Pareiškėjos ir Chirurgijos skyriaus administratoriaus darbo užmokestį).

4. Koku laikotarpiu Pareiškėja ėjo administratoriaus pareigas Chirurgijos skyriuje ir koks jai tuo metu buvo nustatytas darbo užmokestis? Nuo kada Pareiškėja eina administratoriaus pareigas Konsultacijų poliklinikoje bei koks jai nustatytas darbo užmokestis (prašyčiau kartu pateikti duomenis apie jai priskaičiuotą visą darbo užmokestį su priedais ir priemokomis 2021 m. sausio–balandžio mėnesiais)? Kokia Pareiškėjos darbo patirtis bei išsimokslinimas (prašyčiau informaciją pateikti pagal įgytą kvalifikaciją liudijančius dokumentus), taip pat prašyčiau pateikti Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigybės aprašymo, Chirurgijos skyriaus administratoriaus pareigybės aprašymo kopiją (tuo metu kai šias pareigas ėjo Pareiškėja) bei Pareiškėjos darbo sutarties kopiją.

5. Nuo kada administratoriaus pareigas Chirurgijos skyriuje eina vyras, kokia jo patirtis bei išsimokslinimas (prašyčiau informaciją pateikti pagal įgytą kvalifikaciją liudijančius dokumentus), koks jam nustatytas darbo užmokestis (prašyčiau kartu pateikti duomenis apie priskaičiuotą visą darbo užmokestį su priedais ir priemokomis 2021 m. sausio–balandžio mėnesiais), taip pat prašyčiau pateikti Chirurgijos skyriaus administratoriaus pareigybės aprašymo bei asmens, einančio šias pareigas, darbo sutarties kopiją.

6. Jeigu, pasak Pareiškėjos, jos (Konsultacijų poliklinikos administratorės) ir Chirurgijos skyriaus administratoriaus (pareigas eina vyras) darbo užmokestis skiriasi, prašyčiau paaiškinti, dėl kokių priežasčių šie darbuotojai gauna skirtingą darbo užmokestį, kodėl Pareiškėjai, dirbant Chirurgijos skyriaus administratore, buvo mokamas mažesnis darbo užmokestis nei šias pareigas šiuo metu einančiam vyrui (taip nurodyta skunde)?

7. Taip pat prašyčiau pateikti kitus svarbius paaiškinimus, informaciją, susijusius su atliekamu tyrimu. Jei paaiškinimą teiks vadovo įgaliotas asmuo, būtina pateikti ir įgaliojimą.“

Skundo tyrimo metu Pareiškėja 2021 m. liepos 14 d. elektroniniu laišku Tarnybai nurodė, kad ji, eidama Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas viešojoje įstaigoje Respublikinėje Kauno ligoninėje, iki jos perkėlimo dirbti į Konsultacijų polikliniką (iki 2020 m. vasario 3 d.) faktiškai vykdė visas funkcijas ir net daugiau, kurios buvo pavestos vykdyti vyrui (palyginamajam asmeniui) pagal VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės generalinio direktoriaus 2020 m. kovo 3 d. įsakymu Nr. 1-92 patvirtintą

Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigų instrukciją. Pareiškėjos paaiškinimu, nors jos VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės generalinio direktoriaus įsakymu Nr. 1-322 (data nenurodyta) patvirtintoje Chirurgijos klinikos Administratoriaus pareigų instrukcijoje ir buvo nurodyta mažiau funkcijų, ji faktiškai vykdė visa apimtimi funkcijas, kurios nebuvo nurodytos jos pareigų instrukcijoje, tačiau nurodytos palyginamojo asmens pareigų instrukcijoje, tai yra: *savarankiškai domėtis ir dirbti vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais ambulatorinių ir stacionarinių paslaugų teikimą ir kt. (p. 1); stebėti gydytojų profilaktinių sveikatos patikrinimų galiojimo terminus, informuoti juos apie savalaikį sveikatos patikrinimą (p. 7), tinkamai organizuoti naujai įdarbinamų gydytojų priėmimą į darbą: užpildyti reikalingus dokumentus, supažindinti gydytoją su ligoninės vidaus dokumentais, elektroninėmis informacinėmis sistemomis, aprūpinti reikalingomis darbo priemonėmis, supažindinti su Klinikos darbo kultūra (p. 8); dalyvauti mokamų paslaugų aprašų tobulinime, teikti pasiūlymus paslaugų optimizavimui, dalyvauti jų įgyvendinime (p. 9); informuoti gydytojus apie kvalifikacijos kėlimo renginius ir galimybes, pateikti gydytojams užpildyti reikiamos formos kvalifikacijos kėlimo prašymus (p. 10); susipažinti su generalinio direktoriaus įsakymais, kitais dokumentais (p. 14)* (pažymėti punktai yra nurodyti palyginamojo asmens – vyro - pareigų instrukcijoje, bet jie nebuvo nurodyti Pareiškėjos pareigų instrukcijoje).

Lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė, reaguodama į papildomai gautą Pareiškėjos informaciją ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2021 m. liepos 15 d. raštu Nr. Nr. (21)SN-95)S-361 „Dėl papildomos informacijos pateikimo“ kreipėsi į Kauno ligoninės administraciją ir paprašė per 3 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

„1. Prašyčiau nurodyti, ar Pareiškėja iki vyro paskyrimo į VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas faktiškai vykdė pirmiau nurodytas funkcijas (kurios nebuvo nustatytos jos pareigų instrukcijoje, tačiau nustatytos paskirto vyro pareigų instrukcijoje), jeigu nevykdė, prašyčiau nurodyti, kas tas funkcijas vykdė iki vyriškosios lyties asmens paskyrimo.

2. Prašyčiau informuoti, ar nuo to laiko, kai Pareiškėja buvo paskirta Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigoms (nuo 2020 m. vasario 3 d.) iki laikotarpio kol Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigoms buvo paskirtas vyras (nuo 2020 m. kovo 3 d.), buvo įvykdyti Chirurgijos klinikos administratoriaus veiklos, esminiai funkcijų pakeitimai?

3. Prašyčiau motyvuoti, kodėl vyrui nuo paskyrimo į Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas dienos (2020 m. kovo 3 d.) buvo nustatyta 1130 eurų pastovioji atlyginimo dalis, kai Pareiškėjai

iki palyginamojo asmens paskyrimo buvo nustatyta tik 900 eurų dydžio pastovioji atlyginimo dalis einant Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas?

4. Prašyčiau informuoti, ar Pareiškėjai 2019 m. – 2020 m. laikotarpiu buvo mokami priedai ar priemokos prie jai nustatytos pastoviosios atlyginimo dalies, jeigu taip, kada ir už ką.

5. Prašyčiau paaiškinti, ar Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus ir Konsultacijų poliklinikos administratoriaus darbas yra tos pačios vertės (vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. 5 d.)“.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Kauno ligoninės generalinis direktorius 2021 m. gegužės 30 d. raštu „Dėl informacijos pateikimo“ pateikė atsakymus į lygių galimybių kontrolierės klausimus, kurie toliau pateikiami eilės tvarka (tokia tvarka, kokia lygių galimybių kontrolierė pateikė klausimus).

1. Kauno ligoninės vadovas paaiškino, kad „darbuotojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės reorganizavimo jungimo būdu prijungiant ją prie viešosios įstaigos Kauno klinikinės ligoninės reorganizavimo sąlygų aprašo 8, 18 ir 19 punktais. Vadovaujantis aukščiau minėto aprašo nuostatomis – buvusios viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės darbuotojams, kurių darbo santykiai prasidėjo iki viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės reorganizavimo dienos (toliau – Darbuotojams), dvejus metus po reorganizavimo proceso užbaigimo galioja viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės kolektyvinės sutarties, pasirašytos 2019 m. sausio 22 d. Nr. F7-7/2019, 3 priedo „Viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas“ nuostatos, išskyrus atvejus, kai Kolektyvinė sutartis pasibaigia arba darbo užmokesčio nustatymo tvarką nustato iš naujo sudaryta kolektyvinė sutartis“.

2. Kauno ligoninės vadovas informavo, jog Kauno ligoninėje administratoriaus pareigas užima 6 moterys ir 1 vyras; administratorių pareigybių aprašymai nėra identiški; struktūrinių padalinių vadovai /vedėjai ar kiti atsakingi asmenys, rengdami sau pavaldžių darbuotojų pareiginius nuostatus, turi atsižvelgti į struktūrinio padalinio darbo specifiką, atliekamas funkcijas, pavaldumą ir pan.

3. Skirtinguose padaliniuose dirbančių administratorių darbo užmokestis su visais priedais ir priemokomis 2021 m. sausio–balandžio mėnesiais Tarnybai pateikti toliau esančioje lentelėje¹ (toliau – lentelė):

Pareigybė / Priskaitytas darbo užmokestis, Eurais	Etatinis krūvis	2021 m. 01 mėn.	2021 m. 02 mėn.	2021 m. 03 mėn.	2021 m. 04 mėn.
Administratorius 1 M	1,00				
Administratorius 2 V-palyginamasis asmuo	1,00				
Administratorius 3 M-Pareiškėja	1,00	864,12	903,88	618,48	686,07
Administratorius 4 M	1,00				
Administratorius 5 M	1,00				
Administratorius 6 M	0,75				
Administratorius 7 M	1,00				

4. Kauno ligoninės vadovas paaiškino, kad „Pareiškėja ėjo administratoriaus pareigas Chirurgijos klinikoje nuo 2014-12-30 iki 2020-02-02. Pareiškėjai įsidarbinus, nustatyta pastovioji darbo užmokesčio dalis – 1350,00 Lt, neatskaičius mokesčių, vėliau darbo užmokestis Pareiškėjai didėjo, paskutinį kartą viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės generalinio direktoriaus 2019-12-31 įsakymu Nr. P-2130 Pareiškėjai nustatyta pastovioji darbo užmokesčio dalis – 800,00 Eur (*ši informacija tikslinta tekste pagal faktinius duomenis*), neatskaičius mokesčių. Nuo 2020-02-03 Pareiškėja eina administratoriaus pareigas Konsultacijų poliklinikoje. Nustatyta pastovioji darbo užmokesčio dalis – 900,00 Eur, neatskaičius mokesčių“. Kauno ligoninės vadovas atkreipė dėmesį, kad „Pareiškėjai priskaičiuotas darbo užmokestis būtent toks, kadangi ji buvo nedarbinga laikotarpiais: nuo 2021-01-11 iki 2021-01-15, nuo 2021-02-23 iki 2021-03-12, nuo 2021-04-20 iki 2021-05-03“, taip pat pažymėjo ir tai, jog „priedus savo struktūrinių padalinių darbuotojams, atsižvelgiant į darbų krūvį, papildomai atliktas užduotis ar funkcijas, skiria ir struktūrinių padalinių vadovai/vedėjai, todėl priskaičiuotas darbo užmokesčio dydis skiriasi ir nuo darbuotojo skatinimui skirtų priedų“.

5. Kauno ligoninės vadovas informavo, kad Pareiškėjos nurodytas vyras Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas eina nuo 2020 m. kovo 4 d. (nustatytas vieno etato darbo krūvis); jam nustatyta pastovioji darbo užmokesčio dalis – 1130,00 Euro, neatskaičius mokesčių; darbuotojui priskaičiuotas visas darbo užmokestis su priedais ir priemokomis 2021 m. sausio–balandžio mėnesiais nurodytas lentelėje. Kauno ligoninės vadovas pažymėjo, jog minėtam darbuotojui už gerai atliktą darbą ar veiklos

¹ Lentelėje nurodytų darbuotojų asmens duomenys Tarnybai žinomi.

rezultatus, papildomų užduočių vykdymą dažnai, jo struktūrinio padalinio vadovo iniciatyva, skiriami priedai, todėl apskaičiuotas darbo užmokestis yra didesnis, nei nustatyta pastovioji dalis (kartu pateikti Chirurgijos klinikos administratoriaus darbo patirtį, išsimokslinimą patvirtinantys dokumentai, Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigybės aprašymo kopija bei darbo sutarties kopija).

6. Kauno ligoninės vadovas paaiškino, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. 5 dalimi nustatytas reikalavimas, kad darbo užmokesčio sistema negali diskriminuoti kurių nors darbuotojų grupių ar pažeisti vyrų ir moterų lygias galimybes. Pasak Kauno ligoninės vadovo, „Įvertinti, ar tam tikri darbai yra lygiaverčiai, reikia nustatyti, kokių įgūdžių, savarankiškumo ir atsakomybės lygmens reikia tiek vienam, tiek kitam darbui. Šis reikalavimas neturi būti suprantamas kaip pareiga visiems atitinkamos kategorijos darbuotojams mokėti identišką darbo užmokestį (pvz., logiška, kad skirtingą patyrimą ir skirtingą atsakomybės lygį turintys transporto vadybininkai gaus ir skirtingus darbo užmokesčius), tačiau darbo užmokesčio dydžio skirtumai gali būti susiję su kompetencijų, įgūdžių, darbų sudėtingumo, atsakomybės pobūdžiu bei kitomis objektyviomis priežastimis“.

Kauno ligoninės vadovas informavo, kad pagal „galiojančio viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo 11 punktą, Ligoninės Darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio dydis nustatomas pagal šiuos kriterijus: darbuotojo specialybė, darbuotojo einamos pareigos ir reikalinga kvalifikacija pareigoms atlikti. Atkreiptinas dėmesys, jog vadovaujantis Aprašo 102 punktu Ligoninės generalinis direktorius, atsižvelgdamas į tam tikros specialybės darbuotojų paklausą Ligoninėje, kvalifikaciją, profesinę patirtį, darbo stažą ir sudėtingumą bei diegiamas inovacijas, gali nustatyti ir didesnius šių darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžius. Ligoninė, atsižvelgdama į tai, jog Ligoninėje buvo reikalingas administratorius Chirurgijos klinikoje, atsižvelgdama į turimą vyro patirtį ir darbo stažą, į klinikos, kurioje darbuotojas buvo įdarbintas, darbuotojų skaičių (Chirurgijos klinikoje dirba – 219 darbuotojų, Konsultacijų poliklinikoje, kurioje dirba Pareiškėja, – 91 darbuotojas), kas nurodo aukštesnį darbuotojo atsakomybės lygį, vyrui nustatė aukščiau nurodytą darbo užmokestį. Taigi, konstatuotina, kad nėra teisinio pagrindo teigti, jog Pareiškėjai dėl jos lyties Ligoninė mokėjo ir moka mažesnę darbo užmokestį nei Chirurgijos klinikos administratoriui“.

Kauno ligoninės 2021 m. gegužės 31 d. rašte Tarnybai teigiama, kad, „vadovaujantis Ligoninės Konfidencialios informacijos valdymo taisyklėmis, konfidencialia informacija laikoma: <..> 5.1.5.2. *Ligoninės buvusių ir esamų darbuotojų atlyginimai, priedai, premijos ir priemokos prie atlyginimo, asmens kodai, socialinio draudimo numeriai, privačių telefonų numeriai, namų adresai, asmeninis el. paštas, tautybė, sąskaitos banke numeriai; <...> 5.1.5.5. buvusių ir esamų darbuotojų profesinės/darbinės*

karjeros ankstesnėse darbovietėse istorija; <...>. Informacijos konfidencialumas reiškia ne tik tai, kad negalima jos viešai skelbti, bet ir tai, kad negalima naudotis ja ir leisti ja naudotis kitiems be Ligoninės generalinio direktoriaus ar įgalioto atsakingo asmens sutikimo. Atsižvelgdami į tai, prašome atlikus tyrimą gautos informacijos ir Ligoninės dokumentų neviešinti, o teikiant atsakymą Pareiškėjai neatskleisti konfidencialios informacijos, susijusios su kitais Ligoninės darbuotojais“.

Tarnybai kartu su 2021 m. gegužės 31 d. raštu pateikti Pareiškėjos išsimokslinimą patvirtinantys dokumentai, Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigybės aprašymo kopija, Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigybės aprašymo kopija (to laikotarpio, kai šias pareigas ėjo Pareiškėja) bei Pareiškėjos darbo sutarties kopijos, kiti prašyti dokumentai, susiję su atliekamu skundo tyrimu.

7. Kauno ligoninės direktorė medicinai, laikinai vykdanti generalinio direktoriaus funkcijas (toliau – Direktorė medicinai) 2021 m. liepos 20 d. raštu Nr. 3V-1726 „Dėl informacijos pateikimo“ pateikė atsakymus į lygių galimybių kontrolierės klausimus, kurie toliau pateikiami eilės tvarka (tokia tvarka, kokia lygių galimybių kontrolierė pateikė klausimus).

1. Direktorės medicinai paaiškinimu, iki vyro paskyrimo į VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas Pareiškėja dalinai faktiškai vykdė šias funkcijas: *stebėti gydytojų profilaktinių sveikatos patikrinimų galiojimo terminus, informuoti juos apie savalaikį sveikatos patikrinimą (p. 7); , tinkamai organizuoti naujai įdarbinamų gydytojų priėmimą į darbą: užpildyti reikalingus dokumentus <...>(dalis p. 8); <...> pateikti gydytojams užpildyti reikiamos formos kvalifikacijos kėlimo prašymus (dalis p. 10). Direktorės medicinai paaiškinimu, Pareiškėja nevykdė kitų nurodytų funkcijų, tai yra: savarankiškai domėtis ir dirbti vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais ambulatorinių ir stacionarinių paslaugų teikimą ir kt. (p. 1); tinkamai organizuoti naujai įdarbinamų gydytojų priėmimą į darbą <...> supažindinti gydytoją su ligoninės vidaus dokumentais, elektroninėmis informacinėmis sistemomis, aprūpinti reikalingomis darbo priemonėmis, supažindinti su Klinikos darbo kultūra (p. 8); dalyvauti mokamų paslaugų aprašų tobulinime, teikti pasiūlymus paslaugų optimizavimui, dalyvauti jų įgyvendinime (p. 9); informuoti gydytojus apie kvalifikacijos kėlimo renginius ir galimybes (p.10).*

Direktorės medicinai paaiškinimu, funkcijas, kurias nevykdė Pareiškėja iki vyro paskyrimo į darbą, vykdė skyrių vedėjai, o pareiga susipažinti su generalinio direktoriaus įsakymais, kitais vidaus tvarkos dokumentais, buvo nustatyta visiems VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės darbuotojams.

2. Direktorė medicinai paaiškino, kad „Chirurgijos klinikos administratoriui buvo priskirta daugiau vykdytinų funkcijų; taip pat buvo išplėstas administratoriui priskiriamo personalo sąrašas – Chirurgijos klinikos administratoriui buvo papildomai priskirti Ausų, nosies, gerklės ligų skyriaus

gydytojai ir Dienos chirurgijos skyriaus gydytojai, kuriuos iki tol faktiškai administravo atitinkamų klinikų vyriausiosios slaugos administratorės“.

3. Direktorė medicinai, atsakydama į klausimą, kodėl vyrui pastovioji atlyginimo dalis buvo nustatyta didesnė, paaiškino, kad tai buvo padaryta „atsižvelgiant į tai, kad jam pareiginiuose nuostatuose buvo numatytos papildomos funkcijos, taip pat buvo išplėstas jam priskiriamo personalo sąrašas, be to, atsižvelgiant į jo turimą profesinę patirtį“.

4. Direktorė medicinai informavo apie Pareiškėjai skirtus priedus 2019 m. – 2020 m. :

„Pareiškėjai 2019 m. – 2020 m. laikotarpiu priedai buvo paskirti tris kartus: 2019 m. gruodžio 17 d. generalinio direktoriaus įsakymu Nr. PP-547/1 "Dėl vienkartinių piniginių išmokų skyrimo Ligoninės darbuotojams" – 220 Eur (kalėdinė dovana visiems Ligoninės darbuotojams); 2020 m. gegužės 25 d. generalinio direktoriaus įsakymu Nr. PP-130 "Dėl priedų skyrimo" – 36 Eur (darbo užmokesčio didinimo nuo 2020-05-01 kompensavimas už gegužės mėn. Visiems Ligoninės darbuotojams darbo sutartys buvo perrašytos nuo 2020-06-01, o DU padidinimo skirtumas už gegužės mėn. mokėtas skiriant atitinkamo dydžio priedą); 2020 m. gruodžio 30 d. generalinio direktoriaus įsakymu Nr. 1V-1924 "Dėl piniginių kalėdinių dovanų skyrimo Ligoninės darbuotojams" – 100 Eur (kalėdinė dovana visiems Ligoninės darbuotojams)“.

5. Direktorė medicinai, atsakydama į klausimą, ar Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus ir Konsultacijų poliklinikos administratoriaus darbas yra tos pačios vertės (vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. 5 d.) paaiškino, kad „Ligoninės įsitikinimu, Chirurgijos klinikos administratoriaus ir Konsultacijų poliklinikos administratoriaus darbas nėra tos pačios vertės vertinant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. 5 d. atžvilgiu jau vien dėl to, kad Chirurgijos klinikos administratoriui nustatytas didesnis atsakomybės lygmuo (Chirurgijos klinikoje dirba 219 darbuotojų, Konsultacijų poliklinikoje – 91 darbuotojas). Plačiau šiuo klausimu buvo pasisakyta Ligoninės atsakyme į Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021-05-20 rašto Nr. (21)SN-95)S-263 6 klausimą“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

8. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Kauno ligoninė tinkamai įgyvendino moterų ir vyrų lygias teises darbe bei ar nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkto, kuriuo nustatyta darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga, įgyvendinant moterų ir vyrų lygias teises, už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėja skundu nurodė du skundžiamus atvejus, tai yra, tai, kad Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas einantis vyras gauna didesnę darbo užmokestį, nei buvo mokamas Pareiškėjai tuo metu, kai ji užėmė tas pačias pareigas, dirbdama viešojoje įstaigoje Respublikinėje Kauno ligoninėje (toliau – VŠĮ Kauno ligoninė). Kitas skundžiamas atvejis, Pareiškėjos teigimu, yra tas, kad ji, eidama Kauno ligoninės Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigas, gauna mažesnę darbo užmokestį nei tos pačios Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas einantis vyras. Taigi pagal skundo aplinkybes sprendžiamas, kad Pareiškėja lygina savo gaunamą darbo užmokestį su palyginamojo asmens – vyro gaunamu darbo užmokesčiu dviem skirtingais laikotarpiais, tai yra buvusiu (kai Pareiškėja ir palyginamasis asmuo dirbo VŠĮ Kauno ligoninėje) ir dabartiniu metu, kai Pareiškėja ir palyginamasis asmuo užima administratoriaus pareigas skirtinguose Kauno ligoninės padaliniuose.

9. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ (toliau – Direktyva 2006/54/EB) 14 str. 1 dalies a punktu nustatyta, jog panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą, o 2 dalyje nustatyta, kad tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams nustatytais vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminacijos dėl lyties. Direktyvos 2006/54/EB nuostatos yra perkeltos į Darbo kodeksą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Pažymėtina, kad Direktyvos 2006/54/EB konstatuojamosios dalies 9 punkte nustatyta, kad, pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, norint nustatyti, ar darbuotojai atlieka vienodą arba vienodos vertės darbą, reikėtų nustatyti, ar gali būti laikoma, kad tie darbuotojai yra panašioje situacijoje, atsižvelgiant į įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį ir apmokymų bei darbo sąlygas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 str. skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos,

kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio 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 prigimtinę teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų².

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkte įtvirtinta darbdavio pareiga moterims ir vyrams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą, o daugiau (mažiau) palankių sąlygų taikymas apmokant už tokį patį ar vienodos vertės darbą dėl lyties laikomas to paties įstatymo 11 str. 1 punkto pažeidimu.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti dėl lyties. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl lyties, kuris galėjo įvykti praeityje, gali vykti dabartyje arba galėtų vykti ateityje (hipotetinis atvejis). Todėl, vadovaujantis tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiriant galimos diskriminacijos dėl lyties faktą, yra lyginami skirtingos lyties asmenys ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis jie buvo, yra ar būtų traktuojami vienodai. Taigi tyrimo atveju buvo vertinama, ar esant panašioms aplinkybėms, Pareiškėjai praeityje buvo mokamas vienodas darbo užmokestis, koks buvo ir dabartiniu metu yra mokamas Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas užimančiam vyrui (tuo metu kai ji ėjo tas pačias pareigas praeityje VšĮ Kauno ligoninėje) bei, ar dabartiniu metu, Pareiškėjai einant Kauno ligoninės Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigas, mokamas vienodas darbo užmokestis kaip Chirurgijos klinikos administratoriui už vienodą ar vienodos vertės darbą, nepaisant darbuotojų lyties. Pastebėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 26 str. nuostatas skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba jų paaiškėjimo, skundas pateiktas praėjus šiam terminui nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip. Pareiškėjos skundas pateiktas

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

2021 m. gegužės 13 d., tai yra praėjus daugiau nei 3 mėnesiams nuo jos perkėlimo dirbti į kitas pareigas (nuo 2020 m. vasario 3 d. Pareiškėja užima administratoriaus pareigas Konsultacijų poliklinikoje ir nuo šios dienos jai buvo nustatytas 900 eurų darbo užmokestis pagal jai priskirtas vykdyti funkcijas.). Tačiau Pareiškėja telefonu informavo Tarnybos atstovą, kad ji tik prieš pateikdama skundą sužinojo apie tai, kad jos buvusias pareigas užimančiam vyrui mokamas didesnis darbo užmokestis nei buvo mokamas jai einant tas pačias pareigas, todėl objektyviai anksčiau negalėjo pateikti skundo, nes apie galimai diskriminacinę aplinkybę neturėjo informacijos. Taigi nors Pareiškėjos skundžiamo atvejo (Pareiškėjai nustojus eiti Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas nuo 2020 m. vasario 3 d.) vyksmo pabaigos laikas fiksuotas praėjus daugiau nei trimis mėnesiams nuo jo pasibaigimo, skundžiamas atvejis vertintinas šio tyrimo metu, nes galimai nevienodas traktavimas Pareiškėjai paaiškėjo tik prieš pateikiant skundą (spręstina, kad 2021 m. gegužės mėnesį).

10. Pažymėtina, kad darbo užmokesčio bei vienodos vertės darbo sąvoka nėra reglamentuota Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, todėl, aptariant darbo užmokesčio sąvoką, remiamasi Darbo kodekso 139 str. 1 dalyje įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka. Darbo kodekso 139 str. 1 dalyje darbo užmokestis apibrėžiamas kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, o to paties straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad darbuotojo darbo užmokestį sudaro: bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis); papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; priedai už įgytą kvalifikaciją; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Darbo kodekso 140 str. 5 dalimi įtvirtinta imperatyvi nuostata, įpareigojanti darbdavį taikyti tokią darbo apmokėjimą sistemą, kad būtų išvengta galimo nevienodo traktavimo lyties ar kitais pagrindais: „darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.“ Pažymėtina, kad Darbo kodekso 140 str. 5 d. yra įtvirtintos tokio paties darbo ir lygiavertio darbo apibrėžtys: „toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus

yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.“

Europos Komisijos 2014 m. kovo 7 d. rekomendacijos „Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą“ 21 punkte nurodoma, jog, siekiant įvertinti, ar darbuotojai atlieka vienodos vertės darbą, reikia vertinti įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas.

Taigi, vertinant, ar nebuvo pažeistas vienodo darbo užmokesčio nepaisant lyties mokėjimo už vienodą ar vienodos vertės darbą principas, būtina nustatyti, ar palyginamieji asmenys atliko vienodą ar vienodos vertės darbą, ar jiems buvo mokamas vienodas darbo užmokestis, ar žmogaus lytis yra esminis požymis, pagrindinis faktorius, dėl kurio Pareiškėja galėjo patirti mažiau palankų elgesį apmokant už darbą.

11. Skundo tyrimo metu nustatyta:

11.1. Kauno ligoninė buvo įsteigta reorganizuojant jungimo būdu dvi viešąsias įstaigas, tai yra viešąją įstaigą Respublikinę Kauno ligoninę prijungiant prie viešosios įstaigos Kauno klinikinės ligoninės, o reorganizavimą patvirtina Viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės reorganizavimo jungimo būdu prijungiant ją prie viešosios įstaigos Kauno klinikinės ligoninės reorganizavimo sąlygų aprašas (toliau – Reorganizavimo aprašas).

Reorganizavimo aprašas patvirtintas Visuotinio dalininkų 2020 m. gegužės 18 d. susirinkimo posėdžio protokolu Nr. 4V-196 (1.16)/5-830(1.12). Vadovaujantis Reorganizavimo aprašu, buvusios viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės darbuotojams, kurių darbo santykiai prasidėjo iki viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės reorganizavimo dienos, dvejus metus po reorganizavimo proceso užbaigimo galioja viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės kolektyvinės sutarties Nr. F7-7/2019, pasirašytos 2019 m. sausio 22 d., 3 priedo „Viešosios įstaigos Respublikinės Kauno ligoninės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas“ (toliau atitinkamai – Kolektyvinė sutartis; Aprašas) nuostatos, išskyrus atvejus, kai Kolektyvinė sutartis pasibaigia arba darbo užmokesčio nustatymo tvarką nustato iš naujo sudaryta kolektyvinė sutartis.

Pažymėtina, kad Kauno ligoninės įstatai buvo patvirtinti Visuotinio dalininkų susirinkimo, vykusio 2020 m. lapkričio 12 d., posėdžio protokolu Nr. 4V-359 (1.6)/22-15; minėtus įstatus pasirašė Kauno ligoninės generalinis direktorius A. N. (pagal viešai skelbiamą informaciją Kauno ligoninės interneto svetainėje: <https://kaunoligonine.lt/wp-content/uploads/2021/02/Istatai.pdf>) Juridinių asmenų registre įstatai įregistruoti 2020 m. gruodžio 11 d.; pirmą kartą valstybės įmonės Registrų centro Juridinių

asmenų registre³ Kauno ligoninės įstatai registruoti 2020 m. rugsėjo 8 d. Valstybinė akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos⁴ suteikė teisę Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninei (kodas 302583800), registruotai Josvainių g. 2, Kauno m., Kauno m. sav., verstis asmens sveikatos priežiūros veikla ir teikti šias asmens sveikatos priežiūros paslaugas nuo 2020 m. rugsėjo 8 d.

11.2. Aprašo 3.1 punktu apibrėžiamas darbuotojas – „asmuo, dirbantis Ligoninėje pagal su juo sudarytą darbo sutartį“; 3.3 punktu apibrėžiamas darbo užmokestis – „visos darbuotojo pajamos, gaunamos už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį su Ligonine“; 3.4 punktu nustatyta, kad „pagrindinis darbo užmokestis yra „pagrindinė darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama darbuotojui už darbą pagal darbo sutartį. Pagrindinis darbo užmokestis susideda iš pastoviosios ir kintamosios dalių“; 3.5 punktu nustatyta, kad pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis yra „nekintama darbuotojo darbo užmokesčio dalis, nurodoma darbo sutartyje ir apskaičiuojama pagal šiame apraše II skyriuje nurodytus principus“; 3.6 punktu nustatyta, kad pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis yra „pagal nustatytus vertinimo kriterijus kintama pagrindinio darbo užmokesčio dalis, apskaičiuojama pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį dauginant iš kintamosios dalies dydžio (procentais), apskaičiuoto pagal aprašo 2 priede nustatytus kriterijus ir jų reikšmes“. Aprašo 7 punktu nustatyta, kad darbuotojų darbo užmokestį sudaro pagrindinis ir papildomas darbo užmokestis, kurį sudaro priedai ir priemokos; XI skyriumi reglamentuojamas administracijos ir kitų darbuotojų darbo apmokėjimas, kurio 82 punktu nustatyta, kad darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis (procentais) apskaičiuojamas pagal nustatytus kriterijus, tai yra darbuotojo specialybę, darbo sudėtingumą, darbuotojo darbo stažą, praėjusių kalendorinių metų darbuotojo veiklos tikslų įvykdymo ar darbo rezultatus. Aprašo 102 punktu nustatyta, kad „Ligoninės generalinis direktorius, atsižvelgdamas į tam tikros specialybės darbuotojų paklausą Ligoninėje, kvalifikaciją, profesinę patirtį, darbo stažą ir sudėtingumą bei diegiamas inovacijas, gali nustatyti ir didesnius šių darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžius“.

12. Dėl Pareiškėjai nustatyto darbo užmokesčio einant Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas VšĮ Kauno ligoninėje ir dabartinio Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriui vyrui nustratyto darbo užmokesčio dydžių skirtumo.

12.1. Dėl darbdavio nustatymo skundžiamų aplinkybių vertinimo metu.

Būtina pastebėti, kad Pareiškėja vieno iš skundžiamų atvejų laiką nurodė iki 2020 m. vasario 3 d., jai dirbant VšĮ Kauno ligoninėje ir iki šios datos einant Chirurgijos klinikos administratoriaus

³ <https://www.registrucentras.lt/jar/p/dok.php?kod=302583800>

⁴ <https://kaunoligonine.lt/wp-content/uploads/2021/02/Licencija-1.pdf>

pareigas, tai yra šio skundžiamo atvejo metu pareiga darbdaviui įgyvendinti Moterų ir vyrų lygias teises darbe buvo nustatyta VšĮ Kauno ligoninei (VšĮ kodas 135042056). Skundo tyrimo metu nustatyta, kad VšĮ Kauno ligoninė buvo reorganizuota ir šio juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas nutrūko, išregistravus VšĮ Kauno ligoninę VĮ Registrų centro juridinių asmenų registre 2020 m. rugsėjo 8 d. Skundo pateikimo dieną ir skundo tyrimo metu Pareiškėjos darbo teisiniai santykiai tęsiasi nuo 2020 m. rugsėjo 8 d., surašius naują darbo sutarties formą Nr. DS-6265, o darbo sutarties pakeitimai patvirtinti Pareiškėjos ir naujo Kauno ligoninės generalinio direktoriaus A. N. parašu, kuris laikytinas naujo darbdavio atstovu ir su kuriuo tęsiasi Pareiškėjos darbo santykiai, prasidėję su pirmesniu darbdaviu. Pažymėtina, kad darbo santykiai, prasidėję iki minėtos juridinių asmenų reorganizacijos prijungimo būdu, tęsiasi ir su palyginamuoju asmeniu. Taigi nors Pareiškėjos ir palyginamojo asmens buvęs darbdavys formaliai nutraukė savo veiklą, iki reorganizacijos prasidėję darbo santykiai tęsiasi su naujuoju darbdaviu, perėmusiu visas buvusio darbdavio teises ir pareigas.

Atsižvelgiant į tai, kad Moterų ir vyrų Lygių galimybių įstatyme nėra įtvirtinta darbdavio apibrėžtis, tyrimo metu vadovaujamosi Darbo kodekso 21 str. 3 dalyje nurodyta darbdavio sąvoka, pagal kurią darbdavys yra asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdavio – juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose būtų nustatytas vėlesnis įsisteigimo momentas. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Darbdavio – fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Darbo kodekso 21 str. 5 dalyje nustatyta, kad darbdaviai savo teises ir pareigas darbuotojui gali įgyvendinti per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis.

Buvusio Pareiškėjos darbdavio – VšĮ Kauno ligoninės – darbinis teisnumas ir veiksnumas nutrūko jį išregistravus Juridinių asmenų registre. Tačiau pagal Tarnybai pateiktą informaciją paaiškėjo, kad VšĮ respublikinė Kauno ligoninė buvo reorganizuota prijungimo būdu prijungiant ją prie VšĮ Kauno klinikinės ligoninės vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.97 str. 3 dalimi, tai yra vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimu prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Pagal Reorganizavimo aprašo 6 punktą pasibaigiantis juridinis asmuo

yra VšĮ respublikinė Kauno ligoninė, tęsiantis veiklą po reorganizavimo juridinis asmuo yra VšĮ Kauno klinikinė ligoninė, kuriai perina visos VšĮ respublikinės Kauno ligoninės teisės, pareigos bei turtas; pagal 15 punktą nustatyta, kad po reorganizavimo VšĮ Kauno klinikinė ligoninė po turto, teisių ir pareigų perėmimo pavadinimą keičia į Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninė; pagal 18 punktą reorganizuojamos VšĮ respublikinės Kauno ligoninės ir reorganizuojamos VšĮ Kauno klinikinės ligoninės darbuotojų darbo santykiai tęsiasi po reorganizavimo tęsiančioje veikloje Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninėje. Taigi darytina išvada, kad Pareiškėjos, kaip be kita ko ir palyginamojo asmens, buvę darbo santykiai tęsiasi su dabartiniu darbdaviu – Kauno ligonine, kuriam, be kita ko, privalu įgyvendinti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punktu nustatytą pareigą mokėti vienodą darbą užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą.

12.2. Tyrimo metu nustatyta, kad Pareiškėja ėjo VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas nuo 2014 m. gruodžio 30 d. iki 2020 m. vasario 2 d. (piėmimo į darbo dieną jai buvo nustatytas 0,75 etato krūvis ir 1350 litų atlyginimas, 2014 m. gruodžio 30 d. darbo sutartis Nr. 7771), darbo sutarties pakeitimais Pareiškėjai buvo didintas darbo užmokestis, nuo 2016 m. sausio 4 d. darbo sutarties pakeitimu Pareiškėjai nustatytas 1 etato pareigybės krūvis, kuris vėliau nebuvo keistas; paskutinį kartą, tai yra 2019 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. P-2130, nuo 2020 m. sausio 1 d. pastovioji pareiginio atlyginimo dalis Pareiškėjai nustatyta 900 eurų; darbo sutartį su Pareiškėja pasirašė tuometis darbdavio atstovas Linas Vitkus; vėlesni darbo sutarties pakeitimai buvo patvirtinti buvusio Pareiškėjos darbdavio atstovo parašais. Pareiškėja Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas vykdė pagal VšĮ Kauno ligoninės generalinio direktoriaus įsakymu Nr. 1-322 (data nenurodyta) patvirtintą Administratoriaus pareigų instrukciją, kurioje numatyti reikalavimai (turėti biomedicinos mokslų studijų srities medicinos, visuomenės sveikatos arba slaugos krypties aukštąjį išsilavinimą), pareigos ir funkcijos, kurias privalo vykdyti šias pareigas užimantis darbuotojas. Išanalizavus Kauno ligoninės pateiktą informaciją paaiškėjo, kad Pareiškėja yra įgijusi Kauno kolegijos profesinio bakalauro diplomą 2010 m. (baigė slaugos studijų krypties akušerijos koleginių studijų programą); 2011 m. Vytauto Didžiojo universitete Ekonomikos ir vadybos fakultete baigė papildomų studijų programą ir 2013 m. įgijo verslo ir vadybos magistro laipsnį Vytauto Didžiojo universitete. Taigi akivaizdu, kad Pareiškėja turėjo sukauptą žinių bagažą tiek medicinos mokslo, tiek administravimo, vadybos srityje.

Pareiškėjos nurodytas palyginamasis darbuotojas buvo paskirtas VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigoms nuo 2020 m. vasario 3 d., darbo sutartimi jam buvo nustatyta 1130 eurų per mėnesį pastovioji atlyginimo dalis (2020 m. kovo 2 d. darbo sutartis Nr. DS-89/20 dirbant pilnu etatu, patvirtinta generalinės direktorės D. Ž. parašu). Palyginamasis asmuo savo

funkcijas vykdo pagal VšĮ Kauno ligoninės generalinio direktoriaus 2020 m. kovo 3 d. įsakymu Nr. 1-92 patvirtintą Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigų instrukciją, kurioje numatyti reikalavimai darbuotojui (turėti aukštąjį ar jam prilygintą medicinos ir sveikatos ar socialinių mokslų srities išsilavinimą), pareigos ir funkcijos, kurias privalo vykdyti šias pareigas užimantis darbuotojas. Išanalizavus Tarnybai pateiktą informaciją paaiškėjo, kad dabartinis Chirurgijos klinikos administratorius yra įgijęs Kauno kolegijos profesinio bakalauro diplomą (2010 m. baigė socialinio darbo studijų krypties socialinio darbo koleginių studijų programą).

12.3. Susipažinus su Pareiškėjos ir palyginamojo asmens pareigų instrukcijose nustatytais išsimokslinimo reikalavimais šias pareigas užimantiems asmenims, darytina išvada, kad Pareiškėjai buvo nustatyti reikalavimai, susiję su žiniomis medicinos, sveikatos srityje, reikalavimas turėti atitinkamas žinias vadybos srityje nebuvo nustatytas. Palyginamajam asmeniui yra nustatyti išsimokslinimo reikalavimai, kurie susiję su žiniomis medicinos ir sveikatos srityje arba socialinių mokslų srityje, be kita ko, jam nustatytas reikalavimas turėti ne mažesnę kaip vienerių metų administracinio darbo patirtį, kas nebuvo nustatyta Pareiškėjai. Taigi Pareiškėjos išsimokslinimą patvirtinantys dokumentai leidžia daryti pagrįstą išvadą kad Pareiškėja buvo įgijusi teorinių tiek medicinos, sveikatos sričių, tiek vadybos žinių, reikalingų vykdyti administratoriaus funkcijas ir, tikėtina, sėkmingai jas panaudojo, nors turėti specialių administravimo žinių ir nebuvo reikalaujama.

Susipažinus su Pareiškėjos ir palyginamojo asmens pareigų instrukcijose nustatytais pareigomis ir funkcijomis, darytina išvada, kad kiekybine prasme Pareiškėjai buvo nusatyta 6 funkcijomis ir pareigomis mažiau nei palyginamajam asmeniui, turinio prasme kelios funkcijos ir pareigos yra panašios, bet jų formulotės šiek tiek skiriasi. Pastebėtina, kad palyginamojo asmens pareigų instrukcijoje papildomai yra nustatytos funkcijos, kurios nebuvo nustatytos Pareiškėjos pareigų instrukcijoje: savarankiškai domėtis ir dirbti vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais ambulatorinių ir stacionarinių paslaugų teikimą ir kt. (p. 1); stebėti gydytojų profilaktinių sveikatos patikrinimų galiojimo terminus, informuoti juos apie savalaikį sveikatos patikrinimą (p. 7), tinkamai organizuoti naujai įdarbinamų gydytojų priėmimą į darbą: užpildyti reikalingus dokumentus, supažindinti gydytoją su ligoninės vidaus dokumentais, elektroninėmis informacinėmis sistemomis, aprūpinti reikalingomis darbo priemonėmis, supažindinti su Klinikos darbo kultūra (p. 8); dalyvauti mokamų paslaugų aprašų tobulinime, teikti pasiūlymus paslaugų optimizavimui, dalyvauji jų įgyvendinime (p. 9); informuoti gydytojus apie kvalifikacijos kėlimo renginius ir galimybes, pateikti gydytojams užpildyti reikiamos formos kvalifikacijos kėlimo prašymus (p. 10); susipažinti su generalinio direktoriaus įsakymais, kitais dokumentais (p. 14).

Atkreiptinas dėmesys, kad Kauno ligoninės direktorė medicinai 2021 m. liepos 20 d. raštu informavo Tarnybą, kad iki vyro paskyrimo Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigoms Pareiškėja faktiškai nevykdė funkcijų, kurios buvo nustatytos palyginamajam asmeniui, (nors Pareiškėja teigė, kad faktiškai vykdė šias funkcijas, be kita, būtina pastebėti, kad vyrui buvo pavesta papildomai administruoti dviejų skyrių gydytojų darbą), tai yra: savarankiškai domėtis ir dirbti vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, sveikatos apsaugos ministro įsakymais bei kitais teisės aktais, reglamentuojančiais ambulatorinių ir stacionarinių paslaugų teikimą ir kt.; tinkamai organizuoti naujai įdarbinamų gydytojų priėmimą į darbą: <...> supažindinti gydytoją su ligoninės vidaus dokumentais, elektroninėmis informacinėmis sistemomis, aprūpinti reikalingomis darbo priemonėmis, supažindinti su Klinikos darbo kultūra; dalyvauti mokamų paslaugų aprašų tobulinime, teikti pasiūlymus paslaugų optimizavimui, dalyvauti jų įgyvendinime; informuoti gydytojus apie kvalifikacijos kėlimo renginius ir galimybes. Taip pat svarbu pažymėti, kad Kauno ligoninės direktorė medicinai 2021 m. liepos 20 d. raštu paaiškino, jog paskirtajam Chirurgijos klinikos administratoriui (palyginamajam asmeniui) buvo išplėstas priskiriamo personalo sąrašas, tai yra Chirurgijos klinikos administratoriui buvo papildomai priskirti Ausų, nosies, gerklės ligų skyriaus gydytojai ir Dienos chirurgijos skyriaus gydytojai, kuriuos iki tol faktiškai administravo atitinkamų klinikų vyriausiosios slaugos administratorės.

Taigi susipažinus su Pareiškėjos ir palyginamojo asmens pareigų instrukcijomis, darytina išvada, kad palyginamajam asmeniui buvo pavesta vykdyti daugiau ir įvairesnio pobūdžio funkcijų, kurių atlikimui reikia skirti daugiau darbo laiko ir kurios turinio prasme yra platesnio profilio nei buvo pavestos vykdyti Pareiškėjai einant Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas, šios funkcijos skiriasi ir atsakomybės už atliekamas užduotis ir priimamus sprendimus lygiu. Todėl remiantis palyginamųjų asmenų pareigybių instrukcijomis bei gauta informacija apie jų faktiškai vykdytas funkcijas, nėra pagrindo daryti pagrįstos išvados, kad Pareiškėja ir palyginamasis asmuo, eidami Chirurgijos klinikos administratorius pareigas skirtingais laikotarpiais, vykdė identišką funkcijas ir atliko vienodą ar vienodos vertės darbą.

Išanalizavus skundo tyrimo metu nustatytas aplinkybes paaiškėjo, jog Pareiškėja skundžia aplinkybę, kad jai buvo nustatytas mažesnis darbo užmokestis einant VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas nei palyginamajam asmeniui. Vertinant Pareiškėjos skundžiamas aplinkybes, svarbu pažymėti, kad Pareiškėja ir palyginamasis asmuo pavestas Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas vykdė skirtingais laikotarpiais, tai yra Pareiškėja minėtas funkcijas vykdė iki palyginamojo asmens paskyrimo užimti Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas (nuo

2020 m. kovo 3 d.) ir kuriam buvo nustatytas 230 eurų didesnis darbo užmokestis (pastovioji dalis) nei Pareiškėjai (už darbo krūvį pilnu etatu). Tačiau šiuo požiūriu teigtina, kad tarp Pareiškėjos ir palyginamojo asmens yra tam tikri faktinės padėties skirtumai, tai yra palyginamasis asmuo priimtas dirbti praėjus vienam mėnesiui po to kai Pareiškėja buvo perkelta kitoms pareigoms, jie vykdė priskirtas funkcijas skirtingais laikotarpiais, skirtingų lyčių asmenys apskritai tuo pačiu metu, toje pačioje įstaigoje to paties darbdavio naudai nevykdė administratoriaus pareigų. Nors laikotarpio skirtumai vertinamuoju atveju nėra žymūs (1 mėnuo), darbdavys, atliko tam tikrus darbo organizavimo pakeitimus, pagal kuriuos Chirurgijos klinikos administratoriui buvo priskirta papildomai administruoti Ausų, nosies, gerklės ligų skyriaus bei Dienos chirurgijos skyriaus gydytojus, ir todėl negalima būtų daryti pagrįstos išvados, kad Pareiškėja ir palyginamasis asmuo savo funkcijas vykdė vienodomis ar panašiomis aplinkybėmis, kas yra labai svarbu identifikuojant galimą tiesioginę diskriminacijos faktą.

Todėl, įvertinus skundu tyrimo metu gautą informaciją, objektyviai nėra galimybių daryti teisiškai pagrįstos išvados, kad Pareiškėja ir palyginamasis asmuo, vykdydami skirtingais laikotarpiais Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas, dirbo vienodą ar vienodos vertės darbą, juolab, kad pačios aplinkybės, kuriomis palyginamieji asmenys vykdė jiems pavestas funkcijas nėra panašios, todėl nėra teisinio pagrindo daryti išvadą dėl Pareiškėja buvo traktuojama mažiau palankiai dėl lyties nustatant darbo užmokestį.

13. Dėl Pareiškėjai nustatyto darbo užmokesčio einant Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigas ir dabartinio Kauno ligoninės Chirurgijos klinikos administratoriui vyrui nustatyto darbo užmokesčio dydžių skirtumo.

13.1. Skundo tyrimo metu nustatyta, kad Pareiškėjos 2014 m. gruodžio 30 d. su VšĮ Kauno ligonine sudaryta darbo sutartis Nr. 7771 buvo pakeista ir Pareiškėja nuo 2020 m. vasario 3 d. perkelta dirbti VšĮ Kauno ligoninės Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigoms, nustatant 900 eurų per mėnesį darbo užmokesčio pastoviąją dalį; pasikeitus Pareiškėjos darbdaviui, Pareiškėja ir toliau tęsė darbo teisinius santykius ir vykdė jai pavestas funkcijas naujo darbdavio (Kauno ligoninės) naudai.

Pareiškėja pavestas funkcijas vykdo pagal buvusio darbdavio, VšĮ Kauno ligoninės, 2020 m. sausio 31 d. įsakymu Nr. 1-49 patvirtintą Pareigų instrukciją, kurioje numatytas aukštasis universitetinis ar jam prilygintas biomedicinos ar socialinių mokslų srities išsilavinimas. Pareiškėjos nurodytas palyginamasis asmuo Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas eina nuo 2020 m. kovo 3 d., jam nustatyta 1130 euro pareiginio atlyginimo pastovioji dalis, o pavestas funkcijas vykdo pagal VšĮ Kauno ligoninės generalinio direktoriaus 2020 m. kovo 3 d. įsakymu Nr. 1-92 patvirtintą Chirurgijos klinikos

administratoriaus pareigų instrukciją. Šių palyginamųjų asmenų darbo teisiniai santykiai tęsiasi su naujuosu darbdaviu (Kauno ligonine) tomis pačiomis darbo sutarties sąlygomos.

Lyginant Pareiškėjos, tai yra Konsultacijų poliklinikos, pareigų instrukciją su Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigų instrukcija, galima pastebėti, kad kiekybine prasme Pareiškėjai pavesta vykdyti 8 pareigomis ir funkcijomis daugiau nei Chirurgijos klinikos administratoriui, tačiau turinio prasme visos funkcijos, kurias pavesta vykdyti Chirurgijos klinikos administratoriui, yra nustatytos ir Pareiškėjos pareigų instrukcijoje. Tam tikros funkcijos, pavyzdžiui, pateikti visų konsultuojančių gydytojų darbo laikus registratūrai; organizuoti reikalingų kanceliarinių priemonių, medicininių formų užsakymą ir pristatymą į Konsultacijų polikliniką; konsultuoti gydytojus darbo organizavimo klausimais; tvarkyti dokumentus, susijusius su gydytojų atleidimu iš darbo, ir kitos funkcijos, yra nustatytos tik Konsultacijų poliklinikos administratoriui. Kauno ligoninė informavo Tarnybą, jog Chirurgijos klinikoje, kurioje dirba palyginamasis asmuo, dirba 219 darbuotojų, o Konsultacijų poliklinikoje – 91 darbuotojas, o tai esą indikuoja aukštesnį darbuotojo atsakomybės lygį; palyginamasis asmuo, Kauno ligoninės paaiškinimu, turi darbo patirtį ir stažą (pagal pateiktą asmens duomenų lapą spręstina, kad jis užėmė administratoriaus pareigas Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninėje 2009–2018 metais), ir, įvertinus šiuos faktorius, palyginamajam asmeniui buvo nustatytas didesnis darbo užmokestis nei Pareiškėjai. Pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir pareigas galima daryti išvadą, kad Pareiškėjos ir Chirurgijos klinikos administratoriaus darbas nėra visiškai vienodas, skiriasi darbo krūvis bei atsakomybės lygis, kuris objektyviai manytina yra didesnis Chirurgijos skyriuje, kuriame dirba beveik dvigubai daugiau darbuotojų, kurių tinkamą darbo organizavimą privalu užtikrinti šio padalinio administratoriui, kuris, be kita ko, privalo vykdyti ir kitas administravimo funkcijas, kad būtų užtikrintas efektyvus, be sutrikimų struktūrinio padalinio darbas. Todėl apskritai lyginant Pareiškėjos ir palyginamojo asmens atliekamą darbą ir vertinant, ar šis darbas yra vienodas, ar jis yra vienodos vertės, visų pirma, būtina pažymėti, kad skirtinguose padaliniuose dirbantys administratoriai dirba tam tikra prasme skirtingoje aplinkoje, skirtingomis sąlygomis, nes patys padaliniai yra skirtingi savo vykdomų funkcijų pobūdžiu, teikiamų paslaugų specifika (chirurgijos paslaugos teikiamos stacionare, pacientų aptarnavimo paslaugos teikiamos ambulatoriškai poliklinikoje), šių klinikų darbuotojai susiduria su skirtingais rizikos veiksniais, atsakomybės lygiu ir todėl pačių administratorių darbo specifika taip pat gali būti skirtinga. Būtent dėl šių pirmiau minėtų priežasčių nėra pagrindo teigti, kad Pareiškėjos bei palyginamojo asmens vykdomos administratoriaus funkcijos skirtinguose padaliniuose yra identiškos ar vienodos vertės, net jeigu jų pareigybės pavadinimas yra tas pats. Atkreiptinas dėmesys, kad Kauno ligoninės direktorė medicinai 2021 m. liepos 20 d. raštu patikino,

kad Pareiškėjos bei palyginamojo asmens atliekamo darbo vertė Darbo kodekso 140 str. 5 dalies taikymo prasme (lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas), nėra vienoda, tai yra palyginamojo asmens atliekamo darbo vertė darbdaviui yra didesnė nei Pareiškėjos atliekamo darbo vertė dėl atsakomybės lygmes už pavestas vykdyti funkcijas.

13.2. Išanalizavus Tarnybai pateiktus Pareiškėjos ir palyginamojo asmens 2021 m. sausio–balandžio mėnesiais priskaičiuotus darbo užmokesčio dydžius darytina išvada, kad Pareiškėjai buvo priskaičiuotas mažesnis nei darbo sutartimi nustatytas darbo užmokestis dėl jos laikinojo nedarbingumo šiais laikotarpiais; palyginamajam asmeniui analogiškais laikotarpiais struktūrinio padalinio vadovo iniciatyva buvo priskaičiuotas nuo 100 iki 270 eurų didesnis nei darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis už gerą funkcijų vykdymą, užduočių atlikimą. Pareiškėjai, priešingai nei palyginamajam asmeniui, šiuo laikotarpiu priedai nebuvo priskaičiuoti. Tačiau šiuo atveju kyla klausimas, ar Pareiškėjos veikla buvo tinkamai įvertinta, ar jos funkcijos nebuvo atliekamos taip pat gerai, kaip jas atliko palyginamasis asmuo ir todėl nebuvo nustatyta kintamoji darbo užmokesčio dalis (priedai). Svarbu pažymėti, kad pagal Kauno ligoninės pateiktą informaciją paaiškėjo, jog konkrečiam darbuotojui priedai bei priemokos prie darbo sutartimi sulygtu darbo užmokesčio skiriami struktūrinio padalinio vadovo siūlymu ir iniciatyva. Tačiau, siekiant išvengti subjektyvaus ir šališko struktūrinio padalinio vadovo vertinimo, kuris gali būti mažiau palankus moterims arba vyrams, arba kitais asmens tapatybės požymiais pasižymintiems asmenims, tikslinga būtų reglamentuoti kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo tvarką, kuria būtų užtikrinamas darbo užmokesčio nustatymo skaidrumas, proporcingumas, objektyvumas ir kuria padalinio vadovas galėtų vadovautis ir su kuria būtų supažindinti Kauno ligoninės darbuotojai.

Atkreiptinas dėmesys, kad skundo tyrimo metu nustatyta, jog septyniems Kauno ligoninės darbuotojams, užimantiems administratoriaus pareigas skirtinguose struktūriniuose padaliniuose, 2021 m. sausio–balandžio mėnesiais priskaičiuoti skirtingi darbo užmokesčiai, šešios iš administratoriaus pareigas užimančių darbuotojų yra moterys.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Kauno ligoninės 2021 m. birželio 30 d. Tarnybai pateiktą informaciją Pareiškėjai nuo 2020 m. gegužės 1 d. nustatyta didesnė pastovioji darbo užmokesčio dalis – 1062 euro per mėnesį (darbo užmokesčio pastovioji dalis Pareiškėjai, be kita ko kaip ir kitiems darbuotojams, padidinta Kauno ligoninės generalinio direktoriaus 2021 m. gegužės 12 d. įsakymu; palyginamajam asmeniui pagal Tarnybai pateiktą 2021 m. liepos 7 d. pateiktą informaciją darbo užmokesčio pastovioji dalis nebuvo keičiama.

Taigi, atlikus tyrimą, remiantis pateiktais Kauno ligoninės paaiškinimais ir informacija, surinktais įrodymais, gautais dokumentais, nenustačius, kad Pareiškėja ir palyginamasis asmuo atliko vienodą ar vienodos vertės darbą (tiek Pareiškėjai užimant Chirurgijos klinikos, tiek Konsultacijų poliklinikos administratoriaus pareigas) nėra teisinio pagrindo konstatuoti, kad Kauno ligoninė taikė mažiau palankų elgesį Pareiškėjai būtent dėl lyties ir netinkamai vykdė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkte įtvirtintą darbdavio pareigą už tokį patį arba vienodos vertės darbą moterims ir vyrams mokėti vienodą darbo užmokesį.

Pažymėtina, kad Europos Komisija 2014 m. kovo 7 d. rekomendacija Nr. 2014/124/ES „Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą“ (Rekomendacija) nustatė gaires, pagal kurias būtų geriau ir veiksmingiau įgyvendinamas vienodo darbo užmokesčio principas, kova su diskriminacija dėl nevienodo darbo užmokesčio ir su neišnykstančiais abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumais. Rekomendacijos II skyriaus „Darbo užmokesčio skaidrumas“ 2 punktu numatyta, kad valstybės narės turėtų skatinti viešojo ir privačiojo sektoriaus darbdavius ir socialinius partnerius patvirtinti skaidrias politikos priemones darbo užmokesčio struktūros ir sistemų klausimais; jos turėtų įvesti konkrečias darbo užmokesčio skaidrumo skatinimo priemones, kas galėtų apimti darbuotojo teisę gauti informaciją apie darbo užmokesčio lygį (II sk. 3 p.), darbo užmokesčio ataskaitų teikimą įmonėse, kuriose dirba bent 50 darbuotojų (II sk. 4 p.), darbo užmokesčio auditą įmonėse ir organizacijose, kuriose dirba bent 250 darbuotojų (II sk. 5 p.), kolektyvines derybas, kurių metu vienodo darbo užmokesčio klausimas, įskaitant darbo užmokesčio auditą, būtų svarstomas atitinkamo lygmens kolektyvinių derybų metu (II sk. 6 p.).

14. Lygių galimybių kontrolierė, atsižvelgdama į minėtą Rekomendaciją, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, kuria lygių galimybių kontrolieriui suteikiama teisė teikti išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl Lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo, rekomenduoja Kauno ligoninei:

Siekiant išvengti subjektyvaus ir šališko vadovo vertinimo, kuris gali būti mažiau palankus vienos lyties asmenims, detaliau ir aiškiau reglamentuoti pastoviosios ir kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo tvarką, kuria būtų užtikrinamas darbo užmokesčio nustatymo skaidrumas, proporcingumas, objektyvumas, kuria padalinio vadovas ir darbdavys galėtų vadovautis ir su kuria būtų supažindinti Kauno ligoninės darbuotojai.

Esant reikalui, dėl lygių galimybių politikos formavimo ir faktinio lygių galimybių užtikrinimo Kauno ligoninėje siūlytume konsultuotis su Tarnybos atstovais.

Dėl pirmiau nurodytų priežasčių, vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str., Lygių galimybių įstatymo 14 str., 29 str. 2 d. 5 p. ir 30 str. 3 d.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pareiškėjos skundą pripažinti nepagrįstu, nepasitvirtinus galimiems Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimams.
2. Įpareigoti Kauno ligoninę išnagrinėti šį sprendimą ir per 30 dienų informuoti Tarnybą apie sprendimo nagrinėjimo rezultatus.
3. Su sprendimu supažindinti Kauno ligoninę bei Pareiškėją.

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

Birutė Sabatauskaitė