



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS IR PRIEKABIAVIMO AMŽIAUS IR LYTIES PAGRINDAIS UAB VILNIAUS PLANAS SUDARANT DARBO SĄLYGAS TYRIMO

2023 m. lapkričio 20 d. Nr. (23)SN-171)SP-91
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2023 m. rugpjūčio 30 d. buvo gautas pareiškėjos (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Pareiškėja) 2023 m. rugpjūčio 30 d. skundas dėl jos galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB „Vilniaus planas“ (toliau – Bendrovė).

Skunde buvo rašoma, kad Bendrovėje Pareiškėja ir kiti vyresni kolegos patiria diskriminaciją dėl amžiaus, taip pat ir dėl lyties. Pareiškėja rašė, kad susiduria su Bendrovės direktorės (*duomenys neskelbtini*) spaudimu skyriaus vadovams ir tiesiogiai darbuotojams „išeiti iš darbo savo noru“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta) arba gresia būti atleistiems dėl amžiaus.

Pareiškėja skunde rašė, kad 2023 m. liepos 28 d. laišku kreipėsi į Bendrovės direktorę prašydama pakelti jai darbo užmokestį, kuris yra (*duomenys neskelbtini*) (po mokesčių) ir nebuvo peržiūrėtas nuo 2021 m., kai Bendrovei pradėjo vadovauti direktorė, ir dar anksčiau, nuo 2017 m., tikėdamasi, kad Pareiškėja bus pakviesta pokalbiui. Vietoje pokalbio 2023 m. rugpjūčio 2 d. Pareiškėja gavo direktorės pasirašytą siūlymą išeiti iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau ir citatose – Darbo kodeksas arba DK) 54 straipsnio 1 dalį (šalių susitarimu), kuriame Pareiškėjos atžvilgiu, kaip vertina Pareiškėja, *neetiškai ir žeminančiai* buvo parašyta, kad darbuotoja atleidžiama „<...> už nepriimtina darbuotojos elgesį, bendravimą su kolegomis ir darbo principus“. Pareiškėja su šiais teiginiais nesutiko, tokio pasiūlymo nepriėmė ir kol kas liko dirbti Bendrovėje, bet, pagal direktorės siūstą antrą pasiūlymą, Pareiškėja „dabar bus „auklėjama“ ir atleidžiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnį“. Pareiškėja teigia, kad laiko klausimas, kada ji bus atleista iš darbo jai nepalankiomis sąlygomis. Pareiškėja pažymėjo, kad jokių drausminių nuobaudų neturi, dideliu darbo krūviu dirba Bendrovėje jau devyneri metai.

Pareiškėja mano, kad direktorė taiko spaudimą išeiti iš darbo dėl Pareiškėjos amžiaus (Pareiškėjai yra (*duomenys neskelbtini; priešpensinis amžius*)).

Pareiškėja teigė, kad iš pokalbio su iš Bendrovės neseniai pasitraukusia (*duomenys neskelbtini*), kuri jau išėjo į pensiją (pensinis amžius jai sukako 2022 m. (*duomenys neskelbtini* mėnesį), sužinojo, jog (*duomenys neskelbtini*) dveji metai iki išėjimo jautė didelį Bendrovės direktorės „moralinį“ spaudimą, kuri gamybinių susirinkimų metu dažnai klausdavo (*duomenys neskelbtini*) skyriaus vadovės, „kada gi pagaliau ta (*duomenys neskelbtini*) (suprask senė) išeis...“, ir pan. Pareiškėja teigė, kad (*duomenys neskelbtini*) tik neseniai sukako pensinis amžius ir ji dar tikrai galėjo bei norėjo dirbti Bendrovėje.

Pareiškėja taip pat pateikė informaciją, kad vos pradėjusi dirbti Bendrovėje direktorė „atsikratė“ gerų pensinio amžiaus specialistų – architektų (*duomenys neskelbtini*) ir (*duomenys neskelbtini*), kurie iki šiol sėkmingai dirba kitose įmonėse.

Pareiškėja taip pat teigė, kad vyresnio amžiaus moterys Bendrovėje jaučia diskriminaciją dėl lyties, kadangi kur kas vyresni (beveik 70 metų) darbuotojai vyrai dirba Bendrovėje išskirtinėmis sąlygomis. Pareiškėja pateikė du pavyzdžius: (*duomenys neskelbtini*) darbe, susirinkimuose ar Bendrovės renginiuose nėra pasirodęs jau bene dveji metai; (*duomenys neskelbtini*) dirba minimaliu krūviu (turi vieną arba du projektus), o Pareiškėjai priskirta 15 projektų.

Pareiškėja Tarnybos prašė ištirti šiuos du jos nurodytus faktus ir ateityje užkirsti kelią tokiems ir panašioms Bendrovės direktorės veiksams ilgamečių darbuotojų atžvilgiu.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė 2023 m. rugsėjo 5 d. raštu Nr. (23)SN-170)S-437 kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Pareiškėjai 2023 m. rugpjūčio 2 d. buvo pasiūlyta išeiti iš darbo „šalių susitarimu“; jei taip – dėl kokių priežasčių buvo pateiktas šis pasiūlymas; ar tai buvo susiję su Pareiškėjos amžiumi; ar Pareiškėjai tenkantis darbo krūvis yra didesnis nei kitų darbuotojų vyrų (pavyzdžiui, (*duomenys neskelbtini*)); jei taip – dėl kokių priežasčių; buvo paprašyta pakomentuoti Pareiškėjos teiginį dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu nustatant darbo krūvį; kiek darbuotojų buvo atleista iš darbo nuo 2022 m. rugsėjo 1 d. iki 2023 m. rugsėjo 1 d.; buvo paprašyta pateikti informaciją, kokių pagrindų buvo atleisti šie darbuotojai ir kokio amžiaus bei lyties buvo šie darbuotojai; buvo paprašyta pateikti informaciją apie darbuotojų, dirbančių Bendrovėje, pasiskirstymą pagal amžių ir lytį; buvo paprašyta pateikti Pareiškėjos ir (*duomenys neskelbtini*) bei (*duomenys neskelbtini*) pareigybių aprašymus; kiek projektų šiuo metu turi kiekvienas (-a) iš minėtų darbuotojų.

Taip pat buvo paprašyta pateikti kitą svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t è:

2023 m. rugsėjo 15 d. buvo gautas Bendrovės 2023 m. rugsėjo 15 d. raštas Nr. SKR-16 „Atsakymas į 2023-09-05 raštą Nr. (23)SN-171)S-437 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriame Pareiškėja vadinama Darbuotoja.

Bendrovė atsakydama rašė:

„Bendrovės atsakymai į Tarnybos pateiktus klausimus:

1. Ar Pareiškėjai 2023 m. rugpjūčio 2 d. buvo pasiūlyta išeiti iš darbo „šalių susitarimu“?

Jei taip – dėl kokių priežasčių buvo pateiktas šis pasiūlymas? Ar tai buvo susiję su Pareiškėjos amžiumi?

2023-08-02 Darbuotojai buvo teiktas pasiūlymas nutraukti Darbo sutartį pagal LR darbo kodekso 54 str., t. y. šalių sutarimu, bet tai niekaip nebuvo susiję su Darbuotojos amžiumi. Priešingai nei savo skunde teigia Darbuotoja, Bendrovės direktorė pasitarusi su jos vadove ir personalo specialiste nutarė pakviesti (*duomenys neskelbtini; Pareiškėja*) gyvam pokalbiui (**Priedas Nr. 1** – kvietimas į pokalbį (*duomenys neskelbtini; Pareiškėja*), jos tiesioginei vadovei (*duomenys neskelbtini*) ir personalo specialistei (*duomenys neskelbtini*)), kurio metu tiek tiesioginė, tiek skyriaus vadovės išsakė konstruktyvią kritiką jos darbo rezultatams (vėluojami atlikti projektai, kompromisų neieškojimas ir kt.), negebėjimui dirbti komandoje ir korektiškai bendrauti su kolegomis bei projektus derinančiomis institucijomis. Atkreipiame dėmesį, kad analogiškos arba panašios pastabos Darbuotojai buvo išsakytos ir anksčiau – metiniame darbuotojos veiklos vertinimo pokalbyje (užfiksuota metinio veiklos vertinimo pokalbio ataskaitoje, **Priedas Nr. 2**), savaitiniuose ar neeiliniuose pokalbiuose su tiesiogine vadove. Todėl ši informacija ir pokalbis dėl tolimesnių bendradarbiavimo galimybių, Darbuotojai nebuvo nauja. 2023-08-01 pokalbio metu Darbuotojai paaiškinus, kad pokyčiai, kuriuos ankstesnių pokalbių metu buvo įvardinęs Darbdavys, neįvyko, t. y. iš Darbuotojos trūksta komandiškumo ir tolerancijos bendraujant su projekto komanda ir projektą derinančiomis organizacijomis, atsakomybės už skiriamų darbų atlikimą laiku (ilgainiui buvo pastebėta, kad Darbuotoja yra linkusi perduoti savo darbus kitiems), dalyvauti komandos pasitarimuose projekto eigoje, jai buvo raštu pateiktas pasiūlymas nutraukti Darbo sutartį (toliau – Pasiūlymas). Pasiūlyme nurodoma, kad „Darbdavys, vadovaudamasis Lietuvos

Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 54 str. 1 d., įvertindamas Darbdaviui nepriimtina Darbuotojos elgesį, bendravimą su kolegomis ir darbo principus, Darbuotojai teikia pasiūlymą dėl Darbo sutarties nutraukimo <...>“. Dar kartą pabrėžiame, kad Pasiūlymas nebuvo / nėra niekaip susijęs su Darbuotojos lytimi ar amžiumi. Pasiūlyme buvo nurodytos priežastys, kodėl Pareiškėjai siūloma nutraukti Darbo sutartį su Bendrove. Objektivių vertinimu, tokios priežastys ar jų įvardinimas pasiūlymo rašte negali būti vertinama kaip neetiškos ar žeminančios. Jokių neetiškų ar žeminančių žodžių ar žodžių junginių pasiūlyme ar pokalbio metu su Darbuotoja nebuvo naudojama. Atsakant į Darbuotojos išsireiškimą skunde „<...> Pareiškėja dabar bus „auklėjama“ ir atleidžiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnį“, informuojame, kad atsižvelgiant į tai, jog Pareiškėjai buvo pasiūlyta nutraukti Darbo sutartį su Bendrove dėl priežasčių, susijusių su netinkamai atliekamomis darbinėmis užduotimis bei netinkamais Pareiškėjos darbo principais, jai nesutikus su Pasiūlymu, Darbdavys informavo, kad planuoja sudaryti rezultatų gerinimo planą, kaip numatyta LR darbo kodekse.

Ar Pareiškėjai tenkantis darbo krūvis yra didesnis nei kitų darbuotojų vyrų (pavyzdžiui, (duomenys neskelbtini))? Jei taip – dėl kokių priežasčių? Prašyčiau pakomentuoti Pareiškėjos teiginį dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu nustatant darbo krūvį.

Ne, (duomenys neskelbtini; Pareiškėja) darbo krūvis nėra didesnis nei kitų kolegų vyrų. Darbuotojos pateiktas pavyzdys dėl jos, (duomenys neskelbtini) ir (duomenys neskelbtini) darbo krūvio yra neteisingas, pirmiausiai, dėl to, kad jų pareigybės yra skirtingos: (duomenys neskelbtini) yra architektas – projekto vadovas, Rašte nurodytas kito skyriaus darbuotojas (duomenys neskelbtini), yra (duomenys neskelbtini) inžinierius-ekspertas, (duomenys neskelbtini) yra inžinierė, projekto dalies vadovė ((duomenys neskelbtini)). Projekto vadovas dalyvauja projekte nuo projekto pradžios iki pabaigos, jo atsakomybės apima: komandos narių koordinavimą, bendravimą su suinteresuotomis šalimis, projektinės dokumentacijos (pvz., grafiko, biudžeto, sąskaitų, sutarčių ir kt.) rengimą ir tvarkymą, atsakomybę už visas projekto dalis (apimant ir elektrotechnikos), projekto pridavimą ir kt. Tuo tarpu projekto dalies vadovas yra atsakingas **tik už savo projekto dalį** (rengia savo projekto dalies brėžinius ir kitą tos dalies dokumentaciją, siūlo sprendinius ir juos derina su užsakovu ir kitomis institucijomis). Teritorijų planavimo ir tvarios aplinkos skyriaus inžinieriaus (duomenys neskelbtini) kompetencijos ir specializacija yra išskirtiniai, kadangi rengiant teritorijų planavimo dokumentus reikalingas susisiekimo sistemos planuotojas, o tokių specialistų rinkoje nėra. Taip pat (duomenys neskelbtini) nuolat teikia įvairias konsultacijas susisiekimo sistemos planavimo klausimais įmonės kolegoms bei Vilniaus miesto savivaldybės specialistams.

Lyginti šių trijų darbuotojų darbo krūvį ar juolab teigti, kad (*duomenys neskelbtini; Pareiškėja*) krūvis yra didesnis būtų neteisinga, tačiau atsakant į pateiktą užklausą informuojame, kad minėtų darbuotojų projektų skaičiai yra tokie:

- (*duomenys neskelbtini; Pareiškėja*): 4 projektai;
- (*duomenys neskelbtini*): 7 projektai;
- (*duomenys neskelbtini*): 15 projektų.

Tas pačias pareigas kaip Darbuotoja Bendrovėje užima dar vienas darbuotojas – inžinierius, projekto dalies vadovas (*duomenys neskelbtini*) (*duomenys neskelbtini*). Darbdaviui nėra suprantama, kodėl (*duomenys neskelbtini; Pareiškėja*) lygina savo darbo krūvį su kitos profesijos darbuotojais, kurių amžiaus skirtumas su ja ženkliai didesnis nei jos ir (*duomenys neskelbtini*). Lyginant (*duomenys neskelbtini*) ir (*duomenys neskelbtini*) darbo krūvį, norime pastebėti, kad (*duomenys neskelbtini*) darbo krūvis yra **kone tris kartus didesnis** nei Pareiškėjos. Darbuotojas darbus atlieka laiku ir neturi jokių nusiskundimų iš projektų komandų narių ar vadovų. Darbuotoja Rašte yra nurodžiusi, kad jai yra priskirta 15 projektų, tačiau norime pastebėti, kad kai kurie projektai yra to paties projekto atskirais etapais pateikti užsakymai, o ne atskiri projektai. Darbuotoja iš tikrųjų yra priskirta prie 11 projektų, iš kurių septyniuose jos, kaip (*duomenys neskelbtini*) projekto dalies vadovės, dalis atlikta ir projektus toliau valdo projektų vadovai. Aktyvaus įsitraukimo projekto klausimais reikia **4 projektuose**, kuriuose savo dalį ir vykdo (*duomenys neskelbtini; Pareiškėja*). Palyginimui, (*duomenys neskelbtini*), kaip (*duomenys neskelbtini*) projekto dalies vadovas, yra priskirtas prie 19 projektų, iš kurių septyniuose jo projekto dalis jau užbaigta ir perduota projektų vadovams, o aktyvus darbas vyksta **11 projektų**.

Jos skyriuje dirba ir kita projekto dalies vadovė (*duomenys neskelbtini*) dalies), panašaus amžiaus kaip ir Pareiškėja. Ir nors darbuotojų projektų dalys skirtingos, palyginimui informuojame, kad (*duomenys neskelbtini*) turi 24 vykdomus projektus.

Lyginant darbuotojų darbo krūvį, būtina pažymėti, kad Pareiškėjai yra siūlomi nauji projektai (tačiau Darbuotoja tikrai nėra verčiama jų imti), sudaromos galimybės gauti didesni, panašų kaip kolegų darbo krūvį, tačiau Pareiškėja atsisako naujų projektų. Bendrovė turi tai patvirtinančius tiesioginės vadovės ir Pareiškėjos susirašinėjimus.

Visų minėtų darbuotojų projektų sąrašą su komentarais pridedame **Priede Nr. 3** prie šio rašto.

Kiek darbuotojų buvo atleista iš darbo nuo 2022 m. rugsėjo 1 d. iki 2023 m. rugsėjo 1 d.? Prašyčiau pateikti informaciją, koku pagrindu buvo atleisti šie darbuotojai ir kokio amžiaus bei lyties buvo šie darbuotojai.

Tarnybos nurodytu laikotarpiu iš Bendrovės iš viso buvo atleisti 29 darbuotojai, iš kurių:

- 12 dirbo pagal projektines (terminuotas) darbo sutartis ir suėjus terminui buvo atleisti pagal LR DK 69 str. 1 d.;
- 1 darbuotojas atleistas pagal LR DK 59 str. 1 d. dėl nepasitikėjimo svarbias pareigas užimančiu darbuotoju;
- 1 darbuotoja atleista jos prašymu pagal LR DK 56 str. 1 d. 4 p. sukakus senatvės pensijos amžiui;
- 11 darbuotojų nutraukė darbo sutartį savo noru pagal LR DK 55 str. 1 d.;
- 3 darbuotojai sutartį nutraukė šalių sutarimu pagal LR DK 54 str. 1 d.;
- Taip pat, suėjus terminui, buvo nutraukta viena savanoriškos praktikos sutartis.

Iš 29 atleistų darbuotojų (viena darbuotoja buvo įsidarbinusi 2 kartus) 10 yra vyrai ir 18 moterų. Atleistų vyrų amžiaus vidurkis 31,7 m., moterų – 38,5 m. Atleistų darbuotojų statistika pateikta **Priede Nr. 4** pagal SODROS ir Bendrovės personalo apskaitos sistemos duomenis parengtas ataskaitas.

Prašyčiau pateikti informaciją apie darbuotojų, dirbančių Bendrovėje, pasiskirstymą pagal amžių ir lytį.

Bendrovėje dirba 52 % moterų ir 48 % vyrų (bendras darbuotojų skaičius – 142), darbuotojų amžiaus vidurkis – 39,1 m. Detalesnė ataskaita apie darbuotojų pasiskirstymą pagal amžių ir lytį pateikiama žemiau:

	Darbuotojai	Amžiaus grupės				
		iki 29 m.	30-39 m.	40-49 m.	50-59 m.	virš 60 m.
Vyrai	48%	22%	37%	22%	12%	7%
Moterys	52%	12%	46%	28%	9%	4%
Viso Bendrovėje	100%	17%	42%	25%	11%	6%

Taip pat, norime pastebėti, kad pagal 15 min atliktą tyrimą TOP50 įmonių, kur atlyginimai tarp moterų ir vyrų skiriasi mažiausiai, o aukščiausio lygio pozicijose dirba ir vieni, ir kiti – „Vilniaus planas“ užėmė 15 vietą (Skaitykite daugiau:

https://www.15min.lt/verslas/naujiena/bendroves/top50-lietuvosimoniui-pirmaujančiu-lyčiu-lygybeje-atlyginimai-panasus-o-tarp-vadovu-ir-vyrai-ir-moterys-663-2019186?utm_medium=copied).

Prašyčiau pateikti Pareiškėjos ir (duomenys neskelbtini) bei (duomenys neskelbtini) pareigybių aprašymus. Kiek projektų šiuo metu turi kiekvienas (-a) iš minėtų darbuotojų?

Kaip buvo nurodyta atsakyme prie antrojo klausimo, Darbuotojos ir (duomenys neskelbtini) bei (duomenys neskelbtini) pareigos ir atsakomybės skiriasi ir jas lyginti yra netikslinga / nelogiška bei sudėtinga, tačiau, atsakydami į prašymą, žemiau pateikiame informaciją apie minėtų darbuotojų projektus:

(duomenys neskelbtini)

**Svertas projekte, % nurodo, kokią viso projekto dalį procentais sudaro konkreti projekto dalis, remiantis LR Aplinkos ministro 2020 m. balandžio 3d. įsakymu Nr. D1-189 „Dėl statinių projektavimo darbų kainų skaičiavimo rekomendacijų patvirtinimo“.*

Toliau teikiamos projekto vadovo (PV – pirmas punktas), statybos techninio reglamento projekto vadovas (STR PV – antras punktas) ir projekto dalies vadovo (PDV – trečias punktas) atsakomybės, kaip tai yra nurodyta Bendrovės „Projektų valdymo apraše“, kuriuo vadovaujasi projektų komandos. Statybų srities teisės aktai (2016 m. lapkričio 7d. LR Aplinkos ministro įsakymas Nr. D1-738 „Dėl statybos techninio reglamento STR 1.04.04:2017 „Statinio projektavimas, projekto ekspertizė“ patvirtinimo“) detalčiai numato projekto dalyvių atsakomybes ir visi atestuoti STR PV ir PDV jais privalo vadovautis. Bendrovė papildomų reikalavimų nekelia, todėl STR PV ir PDV vadovaujasi šiais teisės aktais.“

Bendrovė pateikė ištrauką iš Bendrovės Projektų valdymo aprašo IV dalies „Projekto dalyvių funkcijos“.

Bendrovė taip pat rašė:

„Be aukščiau pateiktų atsakymų į klausimus, toliau yra nurodoma papildoma informacija, kuri vertinama, kaip galimai svarbi Tarnybos atliekamam tyrimui. Darbuotoja savo skunde yra nurodžiusi ne vieną aplinkybę, kurią norime patikslinti:

a. Rašte minima, kad „<...> Bendrovėje Pareiškėja ir kiti vyresni kolegos patiria diskriminaciją dėl amžiaus, taip pat ir dėl lyties. Pareiškėja rašė, kad susiduria su Bendrovės direktorės (duomenys neskelbtini) spaudimu skyriaus vadovams ir tiesiogiai darbuotojams būti atleistiems arba „išeiti iš darbo savo noru“ dėl amžiaus. <...>“. Informuojame, kad Bendrovė niekada nebuvo gavusi nusiskundimų nei žodžiu, nei raštu iš darbuotojų ne tik dėl diskriminacijos amžiaus ar lyties pagrindu, bet ir dėl diskriminacijos jokiais kitais pagrindais. Taip pat neaišku, koku būdu Pareiškėja susiduria su spaudimu skyriaus vadovams ir darbuotojams, nes spaudimas, kaip teigia Pareiškėja, „būti atleistiems arba išeiti iš darbo savo noru dėl amžiaus“ niekada nebuvo

ir nėra naudojamas. Priešingai, Bendrovėje sėkmingai dirba nemažai (10 (dešimt)) panašaus kaip Pareiškėja amžiaus moterų. Darbuotojos amžius ar lytis niekada nebuvo priežastis vertinant jos darbo rezultatus ir / ar elgesį.

b. Toliau Rašte Darbuotoja teigia, kad „<...> (duomenys neskelbtini) dveji metai iki išėjimo jautė didelį iš Bendrovės direktorės moralinį spaudimą, kuri dažnai gamybinių susirinkimų metu vis klausdavo <...>“. Minėti Pareiškėjos teiginiai yra neatitinkantys tikrovės. Bendrovė niekada negavo iš (duomenys neskelbtini) ar jos vadovės nei žodinių, nei rašytinių nusiskundimų, tame tarpe, ir dėl Pareiškėjos nurodomų priežasčių. Bendrovės direktorė skyrių gamybiniuose pasitarimuose dalyvauja išimtiniais atvejais, siekiant geriau iškomunikuoti įmonės mastu svarbius klausimus. Per 2,5 m. darbo „Vilniaus plane“ (duomenys neskelbtini) yra dalyvavusi tik keliuose skyriaus susitikimuose, apskritai, o dėl (duomenys neskelbtini) darbo sutarties nutraukimo bendravo jos tiesioginė vadovė, bet ne direktorė.

c. Darbuotoja skunde taip pat pateikia tikrovės neatitinkančią informaciją, kad „<...> vos pradėjusi dirbti Bendrovėje direktorė „atsikratė“ gerų pensinio amžiaus specialistų – architektų (duomenys neskelbtini) ir (duomenys neskelbtini) <...>“. Atkreipiame dėmesį, kad minėtų darbuotojų atleidimo metu (duomenys neskelbtini) Bendrovėje dar nedirbo. (duomenys neskelbtini) atleido tuometinis Bendrovės direktorius, vėliau (duomenys neskelbtini) atleido laikinai direktoriaus pareigas einantis skyriaus vadovas. Abu darbuotojai buvo atleisti pagal LR DK 57 str. 1 d.

d. Rašte teigiama, kad, pasak (duomenys neskelbtini; Pareiškėja), „<...> vyresnio amžiaus moterys Bendrovėje jaučia diskriminaciją dėl lyties, kadangi kur kas vyresni (netoli 70 metų) darbuotojai vyrai dirba Bendrovėje išskirtinėmis sąlygomis. Pareiškėja pateikė du pavyzdžius – (duomenys neskelbtini) darbe, susirinkimuose ar Bendrovės renginiuose nėra pasirodęs jau kokie dveji metai <...>“. Tiek vienas, tiek kitas darbuotojas skyrių susirinkimuose dalyvauja, tą gali patvirtinti ir skyrių vadovės. Be to, kaip ir buvo minėta, Bendrovė niekada nėra gavusi jokio nei žodinio, nei rašytinio nusiskundimo iš darbuotojų dėl diskriminacijos, todėl tokie Pareiškėjos teiginiai vertintini kaip asmeninė niekuo nepagrįsta nuomonė.

Darbdavys informuoja, kad iki šios dienos nėra gavęs nei vieno Darbuotojos ar kito Bendrovės darbuotojo pranešimo (žodinio ar rašytinio), kad jie darbe jaučiasi diskriminuojami dėl amžiaus, lyties ar kitu pagrindu. Darbdavys taip pat neturi jokios informacijos apie priešiškus ar neetiškus veiksmus Darbuotojos atžvilgiu. Priešingai, norime pabrėžti, kad Darbuotojos elgesys ir

bendravimas su kolegomis bei derinančiomis projektus institucijomis yra įvardinamas kaip konfliktiškas ir problemiškas.

Papildomai informuojame, kad Darbuotoja tuo pačiu metu yra pateikusi ne vieną panašaus turinio, tik skirtingais pagrindais skundą. Skunduose Valstybinei darbo inspekcijai ir Bendrovės darbo tarybai Pareiškėja taip pat nurodo tikrovės neatitinkančią informaciją, neva jos darbo užmokestis nekeistas nuo 2017 metų ir reikalauja padidinti jį 15+18 proc. pagal pastarųjų dviejų metų infliaciją. Tuo tarpu darbo sutarčių keitimai, užfiksuoti Bendrovės apskaitoje, rodo, kad darbo užmokestis buvo didintas 2018-06-01, 2019-01-01 ir 2021-12-01. Valstybinė darbo inspekcija tyrimo pagal gautą skundą nepradėjo, nes nenustatė pažeidimo pagrindo. Darbo taryba Darbuotojos skundą nagrinėja.

Darbuotojos elgesiui ir darbo rezultatams išsakoma konstruktyvi kritika yra netinkamai priimama, negirdima ir neįvertinama, todėl Darbuotojos pareiškimai Tarnybai pateiktame skunde atrodo kaip asmeninės interpretacijos, spekuliuojant neteisinga informacija ir siekiant sudaryti klaidingą nuomonę apie Bendrovę ir Bendrovės vadovę bei tikrąsias priežastis, kodėl Darbuotojai buvo siūloma nutraukti darbo sutartį.“

Prie rašto buvo pridėti keturi priedai – kvietimas į 2023-08-01 susitikimą (rašto priedas Nr. 1); *(duomenys neskelbtini; Pareiškėja)* veiklos vertinimo forma (rašto priedas Nr. 2); projektų sąrašai (rašto priedas Nr. 3); atleistų darbuotojų statistika (Rašto priedas Nr. 4).

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė savo veiksmais prieš Pareiškėją nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2, 4 ir 6 punktų nuostatų, pagal kurias, 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 sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus; užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, 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 (21 straipsnio 1 d.) Chartijos 25 straipsnyje („Pagyvenusių žmonių teisės“) rašoma: „Sąjunga pripažįsta ir gerbia pagyvenusių žmonių teisę gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime.“

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje 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 privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius (Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas). Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas būtų pažeistas, jeigu tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas (Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. ir 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai).

Lygių galimybių įstatymo 1 straipsnyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio 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. Taip pat šiuo įstatymu siekiama, kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių sutarčių nuostatos. Taigi, Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios pagrindinės nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kuris draudžia diskriminaciją šio įstatymo taikymo srityje ne tik dėl konstitucinių nediskriminavimo pagrindų, bet ir dėl kitų žmogaus tapatybės požymių ar priskiriamų savybių, kurios yra įtvirtintos Lygių galimybių įstatyme.

Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Tiesioginė diskriminacija pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalį laikomas elgesys su asmeniu, kai dėl pirmiau išvardintų pagrindų asmeniui taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Analogiškos nuostatos numatytos atitinkamose Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja teigė, kad yra diskriminuojama dviem pagrindais – amžiaus ir lyties.

Pareiškėja skunde rašė, kad jai yra *(duomenys neskelbtini; priešpensinis amžius)* metų. Po to, kai Pareiškėja paprašė atlyginimo pakėlimo (teigė, kad nuo 2021 m. nebuvo keltas, o prieš tai – nuo 2017 m.), buvo pakviesta į pokalbį su Bendrovės direktore, kurio metu Pareiškėjai buvo pateiktas siūlymas nutraukti darbo santykius pagal Darbo kodekso 54 straipsnio 1 dalį (šalių susitarimu). Pareiškėja nesutiko ir manė, kad bus „auklėjama“ ir atleidžiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnį“. Pareiškėja pateikė porą atvejų, kai asmenys, pasak jos, buvo atleisti dėl amžiaus: *(duomenys neskelbtini)* bei *(duomenys neskelbtini)* ir *(duomenys neskelbtini)*.

Pareiškėja teigė, kad Bendrovės direktorė *(duomenys neskelbtini)* taiko spaudimą darbuotojams ir skyrių vadovams dėl vyresnio (priešpensinio) amžiaus darbuotojų atleidimo.

Pareiškėja skunde taip pat rašė, kad vyresnio amžiaus vyrams, priešingai nei moterims, yra taikomos lengvesnės darbo sąlygos, mažesni krūviai, nėra daromas spaudimas išeiti iš darbo. Pareiškėja pateikė porą pavyzdžių – *(duomenys neskelbtini)* darbe, susirinkimuose ir renginiuose nesirodo ir *(duomenys neskelbtini)* dirba minimaliu krūviu.

Primintina, kad, pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2, 4 ir 6 punktų nuostatas, „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 sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus; užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.“

Bendrovė raštu patvirtino, kad Pareiškėjai buvo pateiktas siūlymas nutraukti darbo santykius pagal Darbo kodekso 54 straipsnį, t. y., šalių sutarimu. Bendrovės atsakyme teigiama, kad tai nebuvo susiję su Pareiškėjos amžiumi. Be to, teigiama, kad susitikime su Pareiškėja tiek tiesioginė, tiek skyriaus vadovės „išsakė konstruktyvią kritiką jos darbo rezultatams“ – „vėluojami atlikti projektai, kompromisų neieškojimas“ ir pan.; taip pat paminėjo negebėjimą dirbti komandoje ir korektiškai bendrauti su kolegomis bei projektus derinančiomis institucijomis. Bendrovės atsakyme rašoma, kad analogiškos ar panašios pastabos Pareiškėjai buvo pasakytos ir anksčiau – metiniame veiklos vertinimo pokalbyje (užfiksuota metinio veiklos vertinimo pokalbio ataskaitoje), savaitinių ir neeilinių pokalbių su tiesiogine vadove metu.

Bendrovė pateikė Tarnybai Pareiškėjos 2022 metų *Pasiruošimo metiniam pokalbiui formą-protokolą*. D dalyje („Vadovo ir Darbuotojo pokalbis apie tai, kaip Darbuotojui savo veikla ir elgsena sekasi realizuoti įmonės vertybes“), *įmonės vertybių* grafoje „Komandinis darbas“, buvo nurodyta: „Ne visada įsitraukusi į įmonės veiklą, kartais trūksta komandiškumo; Jaučiasi komandos nariu, trūksta komandinių pasitarimų projekto eigoje.“ Susitarimai dėl elgsenos pokyčių: „Daugiau komunikacijos tarp komandos narių“. Taip pat D dalyje, *įmonės vertybių* grafoje „Kūrybiškumas ir inovatyvumas“, buvo nurodyta: „Nenoriai išeinama iš komforto zonos, Mažai kūrybiškumo projektavimo teisės aktuose“, o *įmonės vertybių* grafoje „Patikimumas“: „Nėra sirgimo už projekto įgyvendinimą. Paveda Projektų vadovus, numesdama savo darbą kitiems. Sau atrodo labai patikimas žmogus.“ E dalyje („Turimos kompetencijos ir ugdymo poreikis“) prie grafos „Kaip esamos žinios, patirtis, kompetencija atitinka einamas pareigas ir vykdomas užduotis“ rašoma: „Kvalifikacija atitinka, tolerancijos trūkumas bendraujant su derinančiąja organizacija.“

Bendrovė atsakyme teigė, kad 2023 m. rugpjūčio 2 d. pokalbio su Pareiškėja metu jai buvo paaiškinta, jog pokyčiai, kuriuos ankstesniuose pokalbiuose buvo įvardijusi Bendrovė, neįvyko, t. y., trūksta komandiškumo ir tolerancijos bendraujant su projekto komanda ir projektą derinančiomis organizacijomis, atsakomybės už skiriamų darbų atlikimą laiku (buvo pastebėta, kad Pareiškėja buvo linkusi perduoti savo darbus kitiems), dalyvauti komandos pasitarimuose projekto

vykdymo metu. Dėl to buvo pateiktas siūlymas nutraukti darbo sutartį. Siūlyme buvo rašoma: „Darbdavys, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 54 str. 1 d., įvertindamas Darbdaviui nepriimtina Darbuotojos elgesį, bendravimą su kolegomis ir darbo principus, Darbuotojai teikia pasiūlymą dėl Darbo sutarties nutraukimo <...>.“

Bendrovė Tarnybai rašė, kad atsižvelgiant į tai, jog Pareiškėja nesutiko su siūlymu nutraukti darbo sutartį, Bendrovė informavo, kad planuoja sudaryti rezultatų gerinimo planą, kaip numatyta Darbo kodekse.

Pastebėtina, kad Darbo kodekso 57 straipsnio („Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės“) 5 dalyje numatyta: „Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnį negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami.“

Apibendrinama, Bendrovės rašte teigiama, kad siūlymas nutraukti darbo santykius bendru sutarimu buvo siejamas su netinkamai atliekamomis darbinėmis užduotimis bei netinkamais Pareiškėjos darbo principais, bet nebuvo siejamas su Darbuotojos (Pareiškėjos) lytimi ir amžiumi.

Siekiant įvertinti, ar siūlymas nutraukti darbo santykius galėtų būti susijęs su Pareiškėjos amžiumi, svarbu įvertinti ir išanalizuoti pastarųjų metų Bendrovės atliktų darbuotojų atleidimų priežastis ir pagrindus. Dėl šios priežasties Tarnyba paprašė Bendrovės pateikti darbuotojų pasiskirstymo pagal amžių statistiką ir pateikti statistinę informaciją apie nuo 2022 m. rugsėjo 1 d. iki 2023 m. rugsėjo 1 d. atleistus darbuotojus bei jų atleidimo priežastis.

Bendrovė informavo, kad 50–59 metų amžiaus darbuotojai sudaro 11 proc. visų darbuotojų, o 60 metų ir vyresnio amžiaus darbuotojai sudaro 6 proc. visų darbuotojų. Tarp 2022 m. rugsėjo 1 d. ir 2023 m. rugsėjo 1 d. buvo atleisti 29 darbuotojai. Atleistų darbuotojų vyrų amžiaus vidurkis buvo 31,7 metų, o moterų – 38,5 metų. Tarp atleistų darbuotojų buvo 2 vyresni nei 55 metų amžiaus asmenys. Viena darbuotoja (55 metų) buvo atleista pagal Darbo kodekso 55 str. 1 d. (savo noru), o viena darbuotoja (65 metų) buvo atleista jos prašymu pagal DK 56 str. 1 d. 4 p., sukakus senatvės pensijos amžiui. Konstatuotina, kad ši statistika nesudaro galimybės įžvelgti tendencijų, kad Bendrovė tikslingai atleistų vyresnio (priešpensinio ir pensinio) amžiaus darbuotojus.

Pareiškėja skunde buvo pateikusi pavyzdžių, kad kiti darbuotojai Bendrovės direktorės (*duomenys neskelbtini*) galimai buvo atleisti dėl amžiaus – (*duomenys neskelbtini*) bei (*duomenys*

neskelbtini) ir *(duomenys neskelbtini)*. Bendrovė pateikė paaiškinimus, kad tuo metu, kai buvo atleisti *(duomenys neskelbtini)* ir *(duomenys neskelbtini)*, direktorė *(duomenys neskelbtini)* dar nedirbo, o dėl *(duomenys neskelbtini)* atleidimo bendravo jos tiesioginė vadovė, bet ne direktorė.

Bendrovė rašte papildomai paaiškino, kad Bendrovėje dirba dešimt panašaus kaip Pareiškėja amžiaus darbuotojų moterų. Bendrovė atsakyme pabrėžė, kad Darbuotojos (Pareiškėjos) amžius ar lytis niekada nebuvo priežastis vertinant jos darbo rezultatus ir / arba elgesį.

Konstatuotina, kad išanalizavus skundo tyrimo metu surinktą informaciją nėra pagrindo teigti, jog Pareiškėja buvo diskriminuojama dėl amžiaus ir jog dėl šios priežasties jai buvo pateiktas siūlymas nutraukti darbo santykius pagal Darbo kodekso 54 str. 1 dalį (šalių susitarimu).

Pareiškėja skunde buvo nurodžiusi aplinkybes dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu ir pateikė palyginimą su dviem vyresnio amžiaus darbuotojais vyrais (*(duomenys neskelbtini)* ir *(duomenys neskelbtini)*), kuriems taikomos palankesnės darbo sąlygos, mažesni krūviai, nėra / nebuvo taikomas spaudimas išeiti iš darbo.

Bendrovė paaiškino, kad Pareiškėja save lygino su skirtingų pareigybių darbuotojais. Pareiškėjos pareigybės aprašyme nurodyta, kad ji yra inžinierė, projekto dalies (*(duomenys neskelbtini)*) vadovė, o *(duomenys neskelbtini)* yra architektas – projekto vadovas, *(duomenys neskelbtini)* – *(duomenys neskelbtini)* inžinierius-ekspertas. Kaip paaiškino atsakyme Bendrovė, projekto dalies vadovas yra atsakingas tik už savo projekto dalį, bet ne visą projektą. Netgi vertinant Pareiškėjos ir šių dviejų darbuotojų vyrų darbo krūvius, Pareiškėjai nėra taikomi didesni krūviai. Pagal Bendrovės pateiktą informaciją, Pareiškėjai iš viso priskirta 11 projektų, bet iš šio skaičiaus septynių projektų jos darbo pobūdį atitinkanti projekto dalis (*(duomenys neskelbtini)*) jau yra atlikta, taigi faktiškai jai priskirti 4 projektai. *(Duomenys neskelbtini)* priskirti 7 projektai, o *(duomenys neskelbtini)* – 15 projektų.

Bendrovė teigė, kad tas pačias pareigas kaip Pareiškėja Bendrovėje vykdo dar vienas darbuotojas – *(duomenys neskelbtini)*. Pagal Bendrovės pateiktus projektų sąrašus, šiam darbuotojui yra priskirta iš viso 19 projektų, iš šio skaičiaus aštuonių projektų jo darbo pobūdį atitinkanti projekto dalis (*(duomenys neskelbtini)*) jau užbaigta, taigi faktiškai jam skundo tyrimo metu buvo priskirta 11 aktyvių projektų.

Bendrovė taip pat pažymėjo, kad Pareiškėjai būna siūlomi nauji projektai, bet nėra verčiama jų imtis. Bendrovės rašto rengėjų teigimu, Pareiškėjai yra sudaromos galimybės turėti panašų darbo krūvį kaip jos kolegos, bet ji atsisako naujų projektų.

Vertinant šią informaciją darytina išvada, jog nėra pagrindo teigti, kad Bendrovėje vyrams būtų taikomas palankesnis elgesys, o moterims atitinkamai yra sudaromos prastesnės darbo sąlygos. Konstatuotina, kad nėra pagrindo teigti, jog Pareiškėja yra / buvo diskriminuojama lyties pagrindu.

Atsižvelgdama į visa tai, kas išdėstyta, ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 ir 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti Pareiškėjos skundą nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovę.

Sprendimas per 1 (vieną) mėnesį nuo jo gavimo dienos gali būti skundžiamas apygardos administraciniam teismui Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka arba Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatyme nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė