



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „SŪDUVOS VANDENYS“ NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ TYRIMO

2024 m. sausio 19 d. Nr. (23)SN-185)SP-5
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2023 m. spalio 3 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu nustatant darbo užmokestį.

Pareiškėja pranešė, kad dirba UAB „Sūduvos vandenys“ (toliau – Bendrovė) Klientų aptarnavimo padalinio vadove. 2022 m. sausio 20 d. Bendrovės padalinių vadovams buvo įteikti susitarimai dėl darbo sutarčių pakeitimų, pagal kuriuos susitarta nuo 2022 m. vasario 1 d. mokėti 2 000 Eur darbo užmokestį (neatskaičius mokesčių). 2022 m. lapkričio 15 d. Bendrovėje pradėjo dirbti naujas vadovas Vytautas Jašinskas (toliau – Vadovas). 2023 m. sausio 23 d. Vadovas parengė susitarimus padalinių vadovams dėl darbo sutarčių pakeitimo. Pareiškėjos teigimu, pagal jos ir darbdavio sudarytą darbo susitarimą, darbdavys įsipareigojo nuo 2023 m. vasario 1 d. mokėti 2 050 Eur darbo užmokestį. Kitaip tariant, Pareiškėjos darbo užmokestis buvo pakeltas 50 Eur.

2023 m. rugsėjo pabaigoje, pasikalbėjusi su skirtingų padalinių vadovais, Pareiškėja sužinojo, kad jų darbo užmokestis buvo pakeltas „net kelis kartus didesnėmis sumomis“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta) negu jos. Energetikos ir ūkio padalinio vadovui 2023 m. sausio 23 d. pasiūlyta tris kartus didesnė suma, t. y. jam darbo užmokestis padidintas 150 Eur. Kiti padalinių vadovai taip pat patvirtino, kad jiems susitarime siūlomas darbo užmokestis yra didesnis nei Pareiškėjos.

Pareiškėja atkreipė dėmesį, kad yra vienintelė vadovė – moteris, kitiems padaliniais vadovauja vyrai. Ji prašo atlikti tyrimą dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu.

2024 m. sausio 11 d. Pareiškėja pateikė papildomus duomenis dėl Bendrovės organizacinės struktūros, kuri galiojo susitarimo su darbdaviu dėl darbo užmokesčių nustatymo sudarymo metu (iki 2023-11-09, kai buvo patvirtinta nauja organizacinė struktūra).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2023 m. spalio 6 d. raštu Nr. (23)SN-185)S-500 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovės vadovą, prašydama ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus:

„Ar Jums, kaip darbdaviui, yra žinoma, kad Pareiškėja jaučiasi diskriminuojama (galimai yra mažiau palankiose sąlygose) darbe dėl lyties? Jei taip, kokių veiksmų ėmėtės diskriminacijos prevencijai užtikrinti ir / arba veiksmų pagalbai suteikti ir kokiais teisės aktais vadovaujantis? Kokiais principais vadovaujantis nustatomi darbo užmokesčiai Bendrovės padalinių vadovams? Dėl kokios priežasties Pareiškėjai nustatytas mažesnis darbo užmokestis nei kitų padalinių vadovams? Ar Klientų aptarnavimo padalinio vadovės ir kitų padalinių vadovų pareigybėse nurodytos funkcijos yra vienodos / panašios? Jei ne, nurodykite esminius skirtumus ir pateikite Tarnybai visų Bendrovės padalinių vadovų pareigybės aprašymus. Ar Bendrovėje yra patvirtintos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės? Jei taip, kokiu būdu su jomis supažindinti darbuotojai?“

Kartu prašyta pateikti kitą reikšmingą informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2023 m. spalio 6 d. Tarnyboje gautame rašte (toliau – Raštas) Bendrovės Vadovas pranešė, jog jam nėra žinoma, kad Pareiškėja būtų diskriminuojama dėl lyties. Bendrovėje tiek padalinių vadovams, tiek ir kitiems darbuotojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis galiojančia Darbo apmokėjimo sistema, kuri yra Bendrovės kolektyvinės sutarties sudėtinė dalis. Pareiškėjos nurodytu laikotarpiu (2023 m. vasario 1 d.) galiojo 2019 m. balandžio 26 d. pasirašyta darbdavio ir Bendrovėje veikiančių profesinių sąjungų kolektyvinė sutartis.

Darbo apmokėjimo sistemos 6 punkte nurodyta: „Darbo apmokėjimo sistema yra 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. 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.“

Darbo apmokėjimo sistemos 7 punkte nurodyta: „Igyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.“

Bendrovės darbuotojams (įskaitant ir padalinių vadovus) darbo užmokesčio dydis nustatomas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 23 punkte nurodytus kriterijus: „23.1. išsilavinimą; 23.2. kvalifikacijos lygį; 23.3. praktinę patirtį, atliekant panašaus pobūdžio darbus; 23.4. papildomus įgūdžius ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą; 23.5. darbo sudėtingumą; 23.6. atsakomybės lygį; 23.7. darbo krūvį, darbų mastą (intensyvumas neviršijant nustatyto darbo laiko); 23.8. savarankiškumo lygį; 23.9. darbo funkcijų įvairovę; 23.10. kitų, Bendrovės vadovo vertinimu, svarbių kriterijų. Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede nurodyti darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus mėnesinis darbo užmokestis).

Eil. Nr.	Pareigybė	Kvalifikacijos lygis	Bazinis (tarifinis) darbo užmokestis per mėnesį neatskaičius mokesčių, Eur	
			Minimalus	Maksimalus
Padalinių vadovai ir vyriausieji specialistai				
1.	Direktoriaus pavaduotojas	1	2219,00	3416,00
2.	Vyriausiasis buhalteris			
3.	Vandens gavybos padalinio vadovas	1	1553,00	2712,00
4.	Tinklų padalinio vadovas			
5.	Nuotekų ir dumblo tvarkymo padalinio vadovas			
6.	Energetikos ir ūkio padalinio vadovas			
7.	Klientų aptarnavimo padalinio vadovas			
8.	Finansų valdymo padalinio vadovas			
9.	Laboratorijos skyriaus vedėjas			
10.	Teisininkas			
11.	Technologas			
12.	Vyriausiasis ekonomistas			
13.	Projektų vadovas			

Darbo užmokestis padalinių vadovams skiriamas vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos nuostatomis ir turi atitikti nurodytas minimalaus ir maksimalaus bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio dydžio ribas.“

Rašte pažymima, kad nuo 2023 m. vasario 1 d. darbo užmokestis buvo didinamas ne visiems padalinių vadovams. Pareiškėjai darbo užmokestis nuo 2023 m. vasario 1 d. buvo nustatytas atsižvelgiant į tai, kad nuo 2022 m. spalio 1 d. iš jos vadovaujamo Klientų aptarnavimo padalinio pareigybės ir darbuotojai buvo perkelti į Tinklų padalinį (1 priedas). Dėl to sumažėjo Pareiškėjos darbo krūvis, darbo funkcijų įvairovė, atsakomybės lygis. Nepaisant šių aplinkybių, jos darbo užmokestis buvo padidintas.

Padalinių vadovų pareiginiuose nuostatuose (2–8 priedai) dalis nurodytų funkcijų yra vienodos (vadovauti padaliniui, planuoti ir organizuoti sklandų bei efektyvų padalinio darbą, užtikrinti savalaikį ir tinkamą padalinio kompetencijai priskirtų funkcijų ir Bendrovės direktoriaus įsakymų vykdymą ir kitos bendro pobūdžio panašios funkcijos), tačiau kitos funkcijos, kurios nurodomos padalinių vadovų pareiginiuose nuostatuose, iš esmės skiriasi.

Bendrovė yra viešasis geriamojo vandens tiekėjas ir nuotekų tvarkytojas, kurio pagrindinė funkcija yra nepertraukiamas geriamojo vandens tiekimas ir nuotekų tvarkymas Marijampolės savivaldybės teritorijoje. Atsižvelgiant į tai, padalinių vadovų (Tinklų, Nuotekų ir dumblo tvarkymo, Vandens gavybos, Energetikos ir ūkio padalinių) pareiginiuose nuostatuose nurodytos funkcijos, susijusios su pagrindine Bendrovės veiklos „funkcija (organizuoti nepertraukiamą vandens tiekimą iš vandens paėmimo įrenginių, užtikrinti nuolatinį (atitinkantį saugos ir kokybės teisės aktų reikalavimus) geriamojo vandens patekimą į skirstomuosius vandentiekio tinklus; organizuoti padalinio vykdomus darbus pagal reikiamus režimus, technologijas ir techninės eksploatacijos reikalavimus; organizuoti nepertraukiamą paruošto geriamojo vandens pristatymą abonentams ir vartotojams“ Bendrovei „nuosavybės teise priklausančia ar kitaip valdoma ir (arba) naudojama geriamojo vandens tiekimo infrastruktūra; organizuoti nepertraukiamą nuotekų surinkimą iš abonentų ir vartotojų Bendrovei nuosavybės teise priklausančia ar kitaip valdoma ir (arba) naudojama nuotekų tvarkymo infrastruktūra; užtikrinti nepertraukiamą energetikos įrenginių darbą ir panašios funkcijos)“.

Rašte teikiama informacija, kad Bendrovėje yra patvirtinta lygių galimybių politika (9 priedas), smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (10 priedas). Darbuotojai su šiais Bendrovės vidaus dokumentais supažindinami pasirašytinai. Dokumentai yra skelbiami vidaus interneto tinkle.

Papildomai Bendrovė paaiškino, kad Pareiškėjos pateikti duomenys nėra tikslūs ir teisingi. Pareiškėja nėra vienintelė moteris, vadovaujanti padaliniui (Laboratorijos skyriui vadovauja moteris). Nė vienas padalinio vadovas nėra Pareiškėjai atskleidęs duomenų apie savo darbo užmokestį ar jo didinimą.

2024 m. sausio 2 d. Tarnybos atstovas elektroniniu paštu kreipėsi į Bendrovę, prašydamas pateikti papildomą informaciją apie padalinių vadovų gaunamą darbo užmokestį ir nurodyti duomenis, ar visi skyrių vadovai atlieka vienodos vertės darbą. Jei ne, informuoti, kokiais kriterijais remiantis nustatoma, kad vadovų darbo vertė yra nevienoda.

2024 m. sausio 10 d. Bendrovė pateikė Tarnybai papildomą informaciją, kad tiek padalinių vadovams, tiek ir kitiems darbuotojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis galiojančia Darbo apmokėjimo sistema, kuri yra kolektyvinės sutarties sudėtinė dalis. Padalinių vadovų pareiginiuose nuostatuose dalis nurodytų funkcijų yra vienodos (vadovauti padaliniui, planuoti ir organizuoti sklandų bei efektyvų padalinio darbą, užtikrinti savalaikį ir tinkamą padalinio kompetencijai priskirtų funkcijų ir Bendrovės direktoriaus įsakymų vykdymą ir kitos bendro pobūdžio panašios funkcijos), tačiau kitos funkcijos, kurios nurodomos padalinių vadovų pareiginiuose nuostatuose, iš esmės skiriasi.

Bendrovė yra viešasis geriamojo vandens tiekėjas ir nuotekų tvarkytojas, kurio pagrindinė funkcija yra nepertraukiamas geriamojo vandens tiekimas ir nuotekų tvarkymas Marijampolės savivaldybės teritorijoje. Atsižvelgiant į tai, padalinių vadovų (Tinklų, Nuotekų ir dumblo tvarkymo, Vandens gavybos, Energetikos ir ūkio padalinių) pareiginiuose nuostatuose nurodytos funkcijos, susijusios su pagrindine Bendrovės veiklos funkcija (organizuoti nepertraukiamą vandens tiekimą iš vandens paėmimo įrenginių, užtikrinti nuolatinį (atitinkantį saugos ir kokybės teisės aktų reikalavimus), geriamojo vandens patekimą į skirstomuosius vandentiekio tinklus; organizuoti padalinio vykdomus darbus pagal reikiamus režimus, technologijas ir techninės eksploatacijos reikalavimus; organizuoti nepertraukiamą paruošto geriamojo vandens pristatymą abonentams ir vartotojams Bendrovei nuosavybės teise priklausančia ar kitaip valdoma ir (arba) naudojama geriamojo vandens tiekimo infrastruktūra; organizuoti nepertraukiamą nuotekų surinkimą iš abonentų ir vartotojų Bendrovei nuosavybės teise priklausančia ar kitaip valdoma ir (arba) naudojama nuotekų tvarkymo infrastruktūra; užtikrinti nepertraukiamą energetikos įrenginių darbą ir panašios funkcijos).

„Bendrovės darbuotojams (įskaitant ir padalinių vadovus) darbo užmokesčio dydis nustatomas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 23 punkte nurodytus kriterijus“. Darbo apmokėjimo sistemos 7 punkte nurodyta: „Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais

pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.“

Bendrovė pateikė Tarnybai informaciją apie padalinių vadovų darbo užmokestį 2023 m. sausio–birželio mėnesiais.

X1	Vyr.	2250,00
Pareiškėja	Mot.	2050,00 (sausio mėn. - 2000,00)
X2	Vyr.	2200,00 (sausio mėn. - 2000,00)
X3	Mot.	2000,00 (sausio mėn. - 1880,00)
X4	Vyr.	2200,00 (sausio mėn. - 2000, 00)
X5	Vyr.	2150,00 (sausio mėn. - 2000,00)

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėja nėra diskriminuojama lyties pagrindu darbdaviui nustatant darbo užmokestį, kitaip tariant, ar Bendrovė nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 5 punkto, nustatančio darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes nepaisant lyties ir už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.

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

Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks

nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, pilietybės kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

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

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) 1 str. 1 dalyje nustatyta, kad Direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje; Direktyvos 14 str. 1 d. c punktu nustatyta, kad nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje, aspektu. Direktyvos 2006/54/EB nuostatos yra perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, Lygių galimybių įstatymą, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Skunde rašoma, kad 2022 m. sausio 20 d. Bendrovės padalinių vadovams buvo įteikti susitarimai dėl darbo sutarčių pakeitimų, pagal kuriuos susitarta nuo 2022 m. vasario 1 d. mokėti 2 000 Eur darbo užmokestį (neatskaičius mokesčių). Pareiškėjos teigimu, visiems padalinių vadovams nustatytas vienodas darbo užmokestis. Taip pat atkreiptas dėmesys, kad tarp padalinių vadovų ji – vienintelė moteris, kitiems padaliniams vadovauja vyrai. 2022 m. lapkričio 15 d. Bendrovėje pradėjus dirbti naujam vadovui, 2023 m. sausio 23 d. buvo parengti susitarimai padalinių vadovams dėl darbo sutarčių pakeitimo. Pareiškėjos teigimu, pagal jos ir darbdavio sudarytą darbo susitarimą Bendrovė įsipareigojo nuo 2023 m. vasario 1 d. mokėti 2 050 Eur darbo užmokestį. Kitaip tariant, Pareiškėjos darbo užmokestis buvo pakeltas 50 Eur. 2023 m. rugsėjo pabaigoje, pasikalbėjusi su skirtingų padalinių vadovais, Pareiškėja sužinojo, kad jų darbo užmokestis buvo pakeltas kur kas daugiau, nei jos.

Tarptautinis teisės aktas, tiesiogiai susijęs su diskriminacijos draudimu darbo santykiuose, yra Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ (Konvencija), kurią ratifikavusios valstybės narės (įskaitant Lietuvą) įsipareigojo skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri tos šalies sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais

metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija (2 straipsnis). Šioje konvencijoje terminas „diskriminacija“ reiškia bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę, taip pat bet kokią kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama Tarptautinės darbo organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis (1 straipsnio 1 dalies a, b punktai). Nacionalinėje teisėje nuostatos, skirtos asmenų lygiateisiškumui darbo teisiniuose santykiuose užtikrinti, įtvirtintos Darbo kodekse bei Lygių galimybių įstatyme, kuriuo, be kita ko, įgyvendinama 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

Vertinant lygiateisių santykių (ne)buvimą nustatant darbo užmokestį, svarbu įvertinti, ar Vadovas, sudarydamas su padalinių vadovais, t. y. vienodos struktūrinės grandies darbuotojais, susitarimus dėl darbo užmokesčio, rėmėsi nuostata, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.

Tarnyba kreipėsi į darbdavį su prašymu pateikti kriterijus, pagal kuriuos nustatoma darbuotojo, šiuo atveju – padalinio vadovo, vertė. Bendrovė pateikė informaciją, jog Bendrovės darbuotojams (įskaitant ir padalinių vadovus) darbo užmokesčio dydis nustatomas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 23 punkte nurodytus kriterijus: „23.1. išsilavinimą; 23.2. kvalifikacijos lygį; 23.3. praktinę patirtį, atliekant panašaus pobūdžio darbus; 23.4. papildomus įgūdžius ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą; 23.5. darbo sudėtingumą; 23.6. atsakomybės lygį; 23.7. darbo krūvį, darbų mąstą (intensyvumas neviršijant nustatyto darbo laiko); 23.8. savarankiškumo lygį; 23.9. darbo funkcijų įvairovę“; „23.10. kitų“, Bendrovės Vadovo vertinimu, „svarbių kriterijų“. Darbdavys nepateikė jokių argumentų, kuriais remiantis būtų galima atlikti kiekvieno padalinio vertės objektyvų nustatymą, konstatuojant, ar visų padalinių vadovų vertė yra vienoda, tačiau atsižvelgiant į tai, kad Darbo apmokėjimo sistemoje „Padalinio vadovas“ apibrėžtas 1 (pirmuoju) kvalifikaciniu lygiu, o apibūdinimas taikomas visiems šios grandies darbuotojams, tikėtina, kad visų padalinių vadovų vertė yra panaši arba vienoda. Skiriasi tik pareigybės aprašyme nurodytų funkcijų specifika, būdinga funkcijoms, kurios priskirtos tam tikrų padalinių kompetencijai.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo apmokėjimo sistemos 32 dalyje nurodyta, jog vadovų ir specialistų pareigybių, priskirtinų atitinkamam kvalifikaciniam lygiui, ir pareiginių atlyginių bei valandinių atlygių dydžių ribas nustato Bendrovės direktorius. Kvalifikaciniai lygiai nustatomi įvertinant turimą išsilavinimą, darbo stažą, darbo sudėtingumą, darbo sąlygas, atsakomybę. Ši nuostata patvirtina aplinkybę, jog tuo atveju, jei tam tikri darbuotojai priskirtini tam tikram kvalifikaciniam lygiui, jų – turimas išsilavinimas, darbo stažas, darbo sudėtingumas, darbo sąlygos, atsakomybė, jų darbo vertė yra vienoda arba panaši.

Bendrovė, grįsdama aplinkybę dėl Pareiškėjos, kaip padalinio vadovės, ir kitų padalinių vadovų (vyrų) darbo užmokesčio dydžio, informavo: „Nuo 2023 m. vasario 1 d. darbo užmokestis buvo didinamas ne visiems padalinių vadovams. Pareiškėjai darbo užmokestis nuo 2023 m. vasario 1 d. buvo nustatytas atsižvelgiant į tai, kad nuo 2022 m. spalio 1 d. buvo perkeltos pareigybės ir darbuotojai iš jos vadovaujamo Klientų aptarnavimo padalinio į Tinklų padalinį (1 priedas). Tokiu būdu sumažėjo Pareiškėjos darbo krūvis, darbo funkcijų įvairovė, atsakomybės lygis. Nepaisant šių aplinkybių, jai buvo padidintas darbo užmokestis.“

Remiantis Bendrovės paaiškinimu, darytina išvada, kad Pareiškėjos darbo krūvis nuo 2022 m. spalio 1 d. sumažėjo, tačiau, nepaisant to, nuo 2023 m. vasario 1 d. darbo užmokestis padidėjo.

Vadovaujantis UAB „Sūduvos vandenys“ direktoriaus 2022 m. rugsėjo 21 d. įsakymu Nr. K-213 iš Klientų aptarnavimo padalinio, kuriam vadovauja Pareiškėja, į Tinklo padalinį perkelti darbuotojai: pulto operatorius ir nutekėjimų paieškos specialistai, taip pat ekskavatorininkų ir vairuotojų operatorių pareigybės specialistai.

Pagal Klientų aptarnavimo padalinio vadovo pareigybės aprašymą, patvirtintą UAB „Sūduvos vandenys“ direktoriaus 2021 m. sausio 22 d. įsakymu V-8:

„5., Klientų aptarnavimo padalinio vadovas privalo: 5.1. vadovautis Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, kitais Lietuvos Respublikoje galiojančiais norminiais aktais, reglamentuojančiais įmonių veiklą, darbo santykius, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, šiais pareiginiiais nuostatais, kitais bendrovės dokumentais; 5.2. vadovauti Padaliniui, planuoti ir organizuoti sklandų bei efektyvų Padalinio darbą; 5.3. paskirstyti Padalinio darbuotojams darbus pagal Padalinio darbuotojų pareiginiuose nuostatuose apibrėžtas ir (ar) uždarosios akcinės bendrovės „Sūduvos vandenys“ direktoriaus įsakymais nustatytas funkcijas; 5.4. užtikrinti savalaikį ir tinkamą Padalinio kompetencijai priskirtų funkcijų ir Bendrovės direktoriaus įsakymų vykdymą; 5.5. instruktuoti ir apmokyti saugiai dirbti darbuotojus, įstatymų ir normatyvinių aktų nustatytu periodiškumu tikrinti jų žinias. Neleisti neapmokytam ir neinstruktuojam darbuotojui savarankiškai dirbti; 5.6. sudaryti sąlygas

darbuotojams pasitikrinti sveikatą įstatymų ir norminių aktų nustatytu periodiškumu; 5.7. nušalinti darbuotoją nuo darbo, jeigu jis yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar kitokių medžiagų; 5.8. užtikrinti savalaikį darbuotojų aprūpinimą darbo drabužiais ir reikalingomis apsaugos priemonėmis; 5.9. užtikrinti, kad padalinio darbuotojai dirbtų tik su tvarkingais ir saugiais įrengimais bei įrankiais; 5.10. nuolat kontroliuoti saugos darbe norminių aktų bei reikalavimų vykdymą; 5.11. teikti pastabas bei pasiūlymus Bendrovės rengiamiems norminiams ir metodiniams dokumentams Padalinio kompetencijai priskirtų funkcijų klausimais; 5.12. konsultuoti Padalinio darbuotojus metodiniais klausimais; 5.13. kontroliuoti klientų aptarnavimo paslaugų kokybę; 5.14. sudaryti Padalinio darbuotojų darbo grafikus ir pildyti darbo laiko apskaitos žiniaraščius; 5.15. Bendrovės direktoriaus pavedimu nagrinėti ir atsakyti į raštus, skundus, paklausimus; 5.16. tikrinti, o esant Bendrovės direktoriaus pavedimui, pasirašyti išduodamus Padalinio parengtus dokumentus; 5.17. pagal Padalinio kompetenciją bendrauti ir bendradarbiauti su kitomis įstaigomis ir institucijomis sprendžiant užduotis Padaliniui priskirtose veiklos srityse; 5.18. koordinuoti skaičiavimų, ataskaitų ir kitos informacijos pateikimą atitinkamoms institucijoms; 5.19. savo kompetencijos ribose atstovauti Bendrovės interesus; 5.20. tinkamai saugoti dokumentus, pagal reikalavimus įforminti jų bylas ir nustatyta tvarka perduoti į archyvą; 5.21. darbo metu kilus bet kokiems neaiškumams ar abejonėms – nedelsiant nutraukti atitinkamus darbus ir informuoti Bendrovės direktorių (jo įgaliotą asmenį); 5.22. skubiai informuoti Bendrovės direktorių (jo įgaliotą asmenį) įvykus nelaimingam atsitikimui; 5.23. Bendrovės nustatyta tvarka pasitikrinti sveikatą; 5.24. susirgus ar dėl kitų pateisinamų priežasčių negalint atvykti į darbą, nedelsiant pranešti apie tai tiesioginiam vadovui; 5.24. dirbti tik tuos nurodytus darbus, kurių vykdymas yra gerai žinomas ir nekelia pavojaus jo paties ar aplinkinių darbuotojų sveikatai ir gyvybei; 5.25. darbo metu laikytis darbo tvarkos taisyklių, darbuotojų saugos ir sveikatos, gaisrinės saugos, apsaugos nuo elektros, aplinkosaugos, darbo higienos reikalavimų; 5.26. palaikyti darbo vietoje tvarką ir švarą; 5.27. vykdyti kitus nenuolatinio pobūdžio Bendrovės direktoriaus (jo įgalioto asmens) pavedimus.“

Atsižvelgus į Klientų aptarnavimo padalinio vadovo pareigybės aprašyme išdėstytas funkcijas, tikėtina, kad Bendrovės direktoriaus įsakymu Nr. K-213 į Tinklo padalinį darbuotojai buvo perkelti ne dėl tikslo sumažinti Pareiškėjos darbo krūvį, atsakomybę ir funkcijų įvairovę, o siekiant reorganizuoti Bendrovėje nustatytą organizacinę struktūrą ir darbuotojus, kurių kompetencija bei atliekamų funkcijų pobūdis nepriklauso atitinkamo padalinio veiklos sričiai, perkelti į kompetentingą padalinį. Taip pat pažymėtina, kad Bendrovės argumentas, jog, pervedus kelis darbuotojus iš Klientų aptarnavimo padalinio į Tinklo padalinį, sumažėjo Pareiškėjos darbo funkcijų

įvairovė ir atsakomybės lygis, vertintinas kritiškai. Klientų aptarnavimo padalinio vadovo pareigybės aprašymas po minėtos reorganizacijos nebuvo pakeistas, o tai reiškia, kad Pareiškėjos darbo funkcijos ir atsakomybė liko nepakitusios.

Vertinant Bendrovės Vadovo sprendimą – nuo 2023 m. vasario 1 d. pakelti darbo užmokestį darbuotojams, nepagrindžiant šio sprendimo objektyviais kriterijais ir tiksliais finansiniais paskaičiavimais, tikėtina, kad šis sprendimas galėjo būti paremtas išskirtinai jo vidiniu įsitikinimu. Kitaip tariant, sprendimas pakelti darbo užmokestį padalinių vadovams vienokia ar kitokia suma galėjo būti grįstas darbuotojo lytimi, o ne Darbo apmokėjimo sistemos 23 dalyje nustatytais kriterijais.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 4 str., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (LAT), formuodamas teismų praktiką dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (CPK) normų, reglamentuojančių įrodinėjimą ir įrodymų vertinimą, aiškinimą bei taikymą, ne kartą yra pažymėjęs, kad įrodymų vertinimas pagal CPK 185 straipsnį reiškia, jog bet kokios informacijos įrodomąją vertę nustato teismas pagal vidinį savo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku ir objektyviu aplinkybių, kurios buvo įrodinėjamos proceso metu, išnagrinėjimu, vadovaudamasis įstatymais. Pagal CPK 176 straipsnio 1 dalį, įrodinėjimo tikslas – tai teismo įsitikinimas, pagrįstas byloje esančių įrodymų tyrimu ir įvertinimu, kad tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku, egzistuoja arba neegzistuoja, t. y. faktą galima pripažinti įrodytu, jeigu byloje esančių įrodymų, kuriuos visapusiškai įvertino teismas, pagrindu susiformuoja teismo įsitikinimas, kad faktas buvo. Įrodinėjimo proceso baigiamasis etapas yra įrodymų įvertinimas. Įvertindamas įrodymus, teismas turi įsitikinti, ar pakanka įrodymų reikšmingoms bylos

aplinkybėms nustatyti, ar tinkamai šalims buvo paskirstyta įrodinėjimo pareiga, ar įrodymai turi ryšį su įrodinėjimo dalyku, ar jie leistini, patikimi, ar nebuvo pateikta suklastotų įrodymų, ar nepaneigtos pagal įstatymus nustatytos prezumpcijos, ar yra prejudicinių faktų; taip pat reikia įvertinti kiekvieną įrodymą ir įrodymų visetą (LAT 2008 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2008; 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-316/2010).

Pagal Bendrovės direktoriaus 2023 m. vasario 7 d. įsakymu Nr. V-12 patvirtintą organizacijos struktūrą, Bendrovėje yra 6 padaliniai: Nuotekų ir dumblo tvarkymo padalinys, Vandens gavybos padalinys, Energetikos ir ūkio padalinys, Tinklo padalinys, Klientų aptarnavimo padalinys, Finansų valdymo. Darbdavys nenurodė, kurių konkrečių padalinių vadovams darbo užmokestis buvo pakeltas nuo 2023 m. vasario mėn. Taip pat Rašte nepateikta duomenų, kokiais kriterijais remiantis kitų padalinių vadovams darbo užmokestis pakeltas ne 50 Eur, kaip Pareiškėjai, o 150 Eur suma.

Darbdavys pažymėjo, kad darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemoje nurodytais kriterijais, tačiau nepateikė atsakymo į Lygių galimybių kontrolierės klausimą: „Dėl kokios priežasties Pareiškėjai nustatytas mažesnis darbo užmokestis nei kitų padalinių vadovams?“

Darbo kodekso (DK) 2 str. 1 dalyje nustatyti svarbiausi darbo teisės principai, tarp jų – darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant priklausomybės asociacijoms, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų. Darbo teisės subjektų lygybės principas reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus dėl jų subjektyvių savybių. Šis principas detalizuojamas kituose DK straipsniuose. Šia prasme ypač svarbus DK 26 straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, asmenų lygiateisiškumo principą perkeliantis į darbuotojo ir darbdavio teisinius santykius (LAT 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020, 39 punktas).

Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad DK 26 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta pareiga darbdaviui įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus reiškia, jog, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, be kitų, narystės asociacijoje pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais, yra draudžiama (LAT 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020, 40 punktas).

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka Lygių galimybių kontrolierė, nustato, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas

diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 p.).

Diskriminacijos samprata išplaukia iš lygių galimybių principo, įtvirtinto tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose teisės aktuose. Įvairiuose teisės aktuose yra įtvirtinta, kad draudžiamas nevienodas elgesys dėl tam tikro žmogaus įgimto ar įgyto požymio, priskirtinos savybės (lyties, seksualinės orientacijos, religijos, socialinės padėties ir kt.), todėl diskriminacija plačiąja prasme suvokiama kaip skirtumų darymas, susijęs su asmeniui būdingu tam tikru jį identifikuojančiu požymiu. Dėl šios priežasties asmeniui ar vienodais požymiais pasižyminčiai grupei asmenų gali būti sukuriamos prievolės, nepatogumai, sumažinamos arba apskritai atimamos galimybės realizuoti savo teises, kurie nėra taikomi kitiems visuomenės nariams, pasižymintiems kitais asmens tapatybės požymiais.

Tiesioginė diskriminacija yra elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Nagrėnėjamu atveju Bendrovė pateikė duomenis, kad Pareiškėjai, kaip Klientų aptarnavimo padalinio vadovei, nuo 2023 m. vasario mėn. darbo užmokestis pakilo 50 Eur, tačiau kitų padalinių vadovams, kurie yra vyrai, – 150 Eur suma. Pareiškėjos teigimu, minėta aplinkybė, kad Vadovo sprendimas, kuriuo už vienodos ar panašios vertės darbą mokamas skirtingas darbo užmokestis, diskriminuoja ją lyties pagrindu. Padalinių vadovai, kuriems darbo užmokestis padidėjo 150 Eur, yra vyrai. Bendrovės Vadovo teigimu, Pareiškėja skunde netiksliai pateikė informaciją, nes darbo užmokestis pakeltas ir Laboratorijos skyriaus vadovei, kuri yra moteris.

Bendrovė tapatina padalinio vadovo ir skyriaus vadovo pareigybes, tačiau nepateikia duomenų, patvirtinančių, kad skyriaus vadovo darbo vertė yra tokia pati arba panaši, kaip ir

padalinio vadovo. Atsižvelgiant į Bendrovės organizacinę struktūrą, patvirtintą Bendrovės direktoriaus 2023 m. vasario 7 įsakymu Nr. V-12, ir į UAB „Sūduvos vandenys“ pareigybių sąrašą, kuris patvirtintas Bendrovės direktoriaus 2019 m. gruodžio 18 d. įsakymu Nr. K-205, padaliniams priklauso ne tik pavieniai darbuotojai, bet ir skyriai, todėl teigtina, kad padalinys yra didesnis struktūrinis organas nei skyrius. Faktą, kad skyriaus vedėjas nėra prilyginamas padalinio vadovui, patvirtina ir Bendrovės pateikta darbo užmokesčio lentelė, kurioje nurodyta, jog visų padalinių vadovų darbo užmokestis iki 2023 m. vasario mėnesio siekė 2 000 Eur, o skyriaus vadovo – 1 880 Eur. Atsižvelgiant į minėtą aplinkybę, tikėtina, kad skyriaus vadovo pareigybės nėra vienodos ar panašios vertės kaip padalinio vadovo. Nesant panašių aplinkybių, subjektų palyginimo funkcija nėra įmanoma.

Bendrovė taip pat minėjo aplinkybę, kad darbo užmokestis buvo pakeltas ne visų padalinių vadovams. Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjamu atveju vertintinos aplinkybės ne dėl darbo užmokesčio padidėjimo ar nepadidėjimo, o dėl padidėjusio darbo užmokesčio, mokamo skirtingų padalinių vadovams, skirtumo, atsižvelgiant į jų lytį.

Tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės požymiais, kitais požymiais, ir vertinama, ar tokiose pačiose ar panašiose aplinkybėse jie traktuojami vienodai. Kitaip tariant, tiriant diskriminacijos faktą, būtina atlikti palyginimą ir nustatyti, ar asmuo, kuriam priskirtinas tam tikras (-i) požymis (-iai), (ne)atsidūrė blogesnėje padėtyje, nei asmuo, neturintis tam tikro (-ų) požymio (-ių). Atkreiptinas dėmesys, kad, atliekant asmenų palyginimą, būtina nustatyti, ar jie yra tokiose pačiose arba panašiose aplinkybėse.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja pateikė duomenis, kurių pagrindu Lygių galimybių kontrolierė pradėjo tyrimą dėl galimos diskriminacijos dėl lyties, nes skunde išdėstytų aplinkybių pagrindu padaryta prielaida dėl tiesioginės diskriminacijos buvimo.

Bendrovė, teigdama, kad darbo užmokestis visiems darbuotojams mokamas vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 6 punktu: „*Darbo apmokėjimo sistema yra 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. 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*“, turėjo pareigą įrodyti, kad lygių galimybių principas mokant darbo užmokestį nebuvo pažeistas. Bendrovė

pateikė: Padalinių vadovų ir Laboratorijos skyriaus vadovės pareigybių aprašymus, darbo užmokesčio lentelę bei vidinius teises aktus, tačiau nepateikė argumentų, kuriais remiantis būtų galima teigti, kad lyties pagrindas neturėjo įtakos nustatant padidintą darbo užmokestį padalinių vadovams, t. y. neįvykdė įrodinėjimo pareigos, įtvirtintos Lygių galimybių 4 straipsnyje.

Vadovaujantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, kad Bendrovė pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 5 punktą, kuriame įtvirtinta pareiga darbdaviui nustatant darbo užmokestį užtikrinti, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Kreiptis į UAB „Sūduvos vandenys“ ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Sūduvos vandenys“ vadovą.

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.

Vaiko teisių apsaugos kontrolierė
pavadojanti lygių galimybių kontrolierę

Edita Žiobienė