



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU KAIŠIADORIŲ RAJONO RUMŠIŠKIŲ LOPŠELYJE – DARŽELYJE TYRIMO

2024 m. rugpjūčio 8 d. Nr. (24)SN-133)SP-61
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2024 m. birželio 11 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame teigiama, kad ji įžvelgia diskriminaciją amžiaus pagrindu Kaišiadorių rajono Rumšiškių lopšelio – darželio (toliau – Darželis) direktorės veiksmuose ir pasisakymuose.

Skunde nurodoma, kad 2024 m. kovo mėn. Darželio direktorė, iš anksto neinformavusi, panaikino Pareiškėjai teisę pildyti Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Mokinių ir pedagogų registrą (toliau – Registras), apie ką Pareiškėja sužinojo ne iš direktorės, o iš Kaišiadorių rajono savivaldybės Švietimo, kultūros ir sporto skyriaus darbuotojos, gavusi pranešimą, kuriame nurodyta, jog jai panaikinamas priėjimas prie minėto registro. Panaikinus šias funkcijas, Pareiškėjos darbo užmokestis sumažėjo 30 proc.

2024 m. balandžio 2-3 d. Pareiškėja dalyvavo kvalifikacijos kėlimo mokymuose Kėdainiuose, tačiau jai nebuvo apmokėti 56 Eur dienpinigiai ir komandiruotės išlaidos. 2024 m. balandžio mėn. direktorė, pasak Pareiškėjos, „taikydama psichologinę prievartą, skubotai privertė išeiti iš darbo kitą ilgametę darželio darbuotoją (duomenys neskelbtini), kuri išdirbo šioje įstaigoje daugiau nei 40 metų, išmokėdama jai tik dvi išeitines išmokas, dėl ko minėta atleista darbuotoja šiuo metu yra užsiregistravusi Užimtumo tarnyboje, siekdama sulaukti kelių mėnesių termino iki jos išankstinės pensijos“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). 2024 m. gegužės 16 d. Pareiškėjai įteiktas Darželio direktorės įsakymas Nr. P1-64 „Dėl (duomenys neskelbtini), ikimokyklinio ugdymo mokytojos, atleidimo iš darbo“. Pareiškėja atleista nuo 2024 m. gegužės 17 d. dėl tariamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (neatvykimo į darbą be pateisinamos priežasties). Pareiškėjos teigimu, per visus 42 darbo šioje įstaigoje metus ji nėra turėjusi nei vienos tarnybinės nuobaudos, yra gerbiama visų kolegų.

Skunde akcentuojama, kad Daželio direktorė pradėjo bauginti darbuotojus *Messenger* grupėje „galvų kapojimu“ (susirašinėjimas pridedamas), darbuotojų atžvilgiu elgiasi despotiškai, nevaldomai piktnaudžiauja jai paskirta valdžia.

Pareiškėja nurodo, kad Darželio direktorė siekdama neteisėtais būdais ir priemonėmis atsikratyti vyriausių pagal amžių darbuotojų, vykdė diskriminaciją amžiaus pagrindu.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2024 m. birželio 16 d. raštu Nr.(24)SN-133)S-328 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Darželio direktorę, prašydama ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: „1. Ar Pareiškėja kreipėsi į Jus su prašymu užtikrinti saugias darbo sąlygas? 2. Ar Jums žinoma, kad Pareiškėja jaučiasi / jautėsi nesaugiai darbo vietoje, dėl nuolat patiriamo priekabiavimo? Jei taip, kokių veiksmų ėmėtės priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir / veiksmų pagalbai suteikti ir kokiais teisės aktais vadovaujantis? 3. Ar Darželyje patvirtintos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės? Jei taip, koku būdu su jomis supažindinti Darželio darbuotojai? 4. Kokio amžiaus darbuotojai dirba Darželyje? 5. Ar, Jūsų manymu, darbuotojo amžius turi įtakos jo kompetencijai? 6. Dėl kokios priežasties komandiruotės metu Pareiškėjai nebuvo mokami dienpinigiai ir kitos išlaidos? 7. Dėl kokios priežasties Pareiškėja yra atleista iš darbo? Ar Pareiškėjai per paskutiniuosius 10 metų buvo paskirtos tarnybinės nuobaudos? Jei taip, dėl kokios priežasties? 8. Nurodykite darbuotojų amžių, kurie buvo atleisti iš Darželyje užimamų pareigų per pastaruosius 3 metus.“

Kartu prašyta pateikti kitą reikšmingą informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t è:

Tarnyboje 2024 m. birželio 28 d. gautame rašte (toliau – Raštas) Darželio direktorė paaiškino, jog Pareiškėja nė karto neteikė jokio žodinio ar rašytinio prašymo ir/ar pareiškimo, kuriame būtų išreikštas prašymas užtikrinti saugias darbo sąlygas. Pareiškėja niekada neinformavo direktorės apie tai, jog neva nėra užtikrinta saugi darbo aplinka.

Direktorės teigimu, jai nebuvo žinoma ir ji nebuvo pastebėjusi, jog Pareiškėja darbo vietoje jaučiasi/jautėsi nesaugiai dėl neva nuolat patiriamo priekabiavimo. Direktorė pažymėjo, kad su Pareiškėja visuomet elgiasi maloniai ir pagarbiai, išlaikydama profesionalų ir geranorišką

bendravimą, apie jokiais tokio pobūdžio problemas nežinojo, kadangi Pareiškėja dėl šių aplinkybių nesikreipė.

Rašte nurodyta, kad Darželio administracija ėmėsi priemonių dėl lygių galimybių įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų laikymosi. Paaiškinimuose nurodoma, jog Darželio direktorės 2021 m. rugsėjo 9 d. įsakymu Nr. V1-28 yra „patvirtintas Mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) (Priedas Nr. 1). Minėta įsakymas yra pasirašytas direktorės (duomenys neskelbtini), t. y. pačios Pareiškėjos, kuri tuo metu Darželyje užėmė direktorės pareigas. Aprašo 7 punkte numatyta: „mobingu ir psichologiniu smurtu laikomos šios taktikos: 7.1 p.: žeminimas. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojama žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Mobingo ir psichologinio smurto tvarkos apraše yra pabrėžiama, kad kiekvienas Įstaigos darbuotojas, pastebėjęs (patyręs) bet kokio pobūdžio mobingo ar psichologinio smurto apraiškas, apie tai informuoja vieną iš apraše nurodytų asmenų, įskaitant ir Darželio direktorę.“

Rašte nurodyta ir tai, kad Kaišiadorių rajono Rumšiškių lopšelio-darželio direktorės 2022 m. gruodžio 1 d. įsakymu Nr. V1-36 (Priedas Nr. 3) yra patvirtinta Kaišiadorių rajono Rumšiškių lopšelio-darželio smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau – Politika) (Priedas Nr. 4), kuri taip pat buvo patvirtinta tuo metu Darželio direktorės pareigas einančios Pareiškėjos. Politikos 3 punkte nurodyta, jog Politika yra taikoma visiems Darželio darbuotojams, neatsižvelgiant į užimamas pareigas, amžių, lytį, socialinę padėtį, orientaciją ar įsitikinimus ir kt. Politikos 6 punktas įtvirtina nuostatą, kad Darželyje yra netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Darželio darbuotojų atžvilgiu. Politikos 11 punkte yra atkreipiamas dėmesys, jog Darželis skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šioje Politikoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją bet kokioms psichologinio smurto darbe apraiškoms.

Kaišiadorių rajono Rumšiškių lopšelio-darželio direktorės 2022 m. gruodžio 1 d. įsakymu Nr. V1-35 (Priedas Nr. 5) buvo patvirtintas Kaišiadorių rajono Rumšiškių lopšelio-darželio smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas) (Priedas Nr. 6); jį, be kita ko, patvirtino taip pat tuometė Darželio direktorė, t. y.

Pareiškėja. Politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo 13 punktas numato, kad Darželis užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ar priekabiavimo atvejo.

Kaišiadorių rajono Rumšiškių lopšelio-darželio direktorės 2019 m. vasario 14 d. įsakymu Nr. V1-9 (Priedas Nr. 7) yra patvirtintos Kaišiadorių rajono Rumšiškių lopšelio-darželio darbo tvarkos taisyklės (toliau – Darbo tvarkos taisyklės) (Priedas Nr. 8), kurios taip pat yra patvirtintos Pareiškėjos, jai tuo metu einant Darželio direktorės pareigas.

Darželio direktorės teigimu, įvertinus Pareiškėjos, kaip ilgametės Darželio vadovės, tuometinį statusą, kuomet buvo tvirtinamos aukščiau išdėstytos tvarkos bei politikos, yra akivaizdu, jog Pareiškėja turėjo pakankamai žinių apie jose išdėstytas nuostatas ir bendrą Darželyje taikomą tvarką. Rašte akcentuojama, jog nėra jokio pagrindo teigti, kad Pareiškėja nežinojo, jog esant tam tikram darbuotojo teisių pažeidimui, yra sudarytos visos galimybės kreiptis į atitinkamus asmenis ir išdėstyti kylančias problemas, spręsti susiklosčiusias situacijas. Pareiškėjos tuo metu užimamos pareigos savaime reiškia, kad ji buvo susipažinusi su minėtomis tvarkomis, kurias pati tvirtino, ir jas suprato, tačiau nepaisant to, Pareiškėja nesikreipė ir niekada jokių nusiskundimų, su kuriais susiduria, neišdėstė.

Darbo tvarkos taisyklių 17 punktas numato, kad Darželio darbuotojams darbo režimas konkrečiomis valandomis išdėstomas darbo grafikuose. Savavališkai be suderinimo su tiesioginiu vadovu ir neparašius prašymo, darbo grafiką keisti draudžiama. Darželio direktorės įsitikinimu, Pareiškėjos nepasitenkinimas iš esmės kilo dėl to, kad ji savavališkai keitė nustatytus darbo grafikus, nesulaukusi atitinkamų asmenų pritarimo, t. y. savivaliavo savarankiškai keisdama jau sudarytus darbo grafikus. Darželio direktorei išsakius pastabą dėl neleistinų darbuotojos veiksmų, Pareiškėja sureagavo neigiamai, įsikeičė, o tai pasireiškė įvairių skundų teikimu bei darbo ginčų kėlimu, nors, Darželio direktorės įsitikinimu, tam nėra jokio teisėto pagrindo.

Rašte nurodoma, kad Darželyje dirba viso 23 darbuotojai. Prie teikiamo atsakymo pridedamas sąrašas su darbuotojų gimimo datomis (Priedas Nr. 9), kuriuo remiantis buvo apskaičiuotas vidutinis darbuotojų amžius – jis yra apie 53 metus.

Darželio direktorė pažymėjo, kad darbuotojo kompetencija didėja su amžiumi, nes darbuotojai įgyja daugiau profesinės patirties, tačiau šis požiūris nereiškia bet kokios diskriminacijos dėl amžiaus požymių. Darželyje dirba įvairaus amžiaus darbuotojai, o tai rodo, kad visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo amžiaus, yra suteikiamos bei užtikrinamos vienodos darbo sąlygos ir galimybės.

Dėl Pareiškėjos skunde pateiktos informacijos, jog neva „*direktorė, taikydama psichologinę prievartą, skubotai privertė išeiti iš darbo kitą ilgametę darželio darbuotoją, kuri dirbo įstaigoje daugiau nei 40 metų, išmokėdama jai dvi išeitines išmokas*“, Darželio direktorė paaiškino, kad minima darbuotoja iš darbo buvo atleista abipusiu susitarimu, t. y. vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 54 straipsnio nuostatomis. Darbo sutarties nutraukimas su minima darbuotoja nebuvo vienašališkas Darželio direktorės sprendimas, tai buvo inicijuota pačios darbuotojos. Susitarime buvo sulygta, jog darbuotojai bus išmokėta dviejų mėnesių išeitinė išmoka. Minėtos darbuotojos atleidimas iš darbo buvo ne direktorės sprendimo rezultatas, tačiau gavus darbuotojos prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo. Tai buvo bendrai pasiektas susitarimas ir darbo sutartis buvo nutraukta remiantis DK 54 straipsnio nuostatomis (darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu) (Priedas Nr. 10, 11, 12).

Dėl Pareiškėjai neišmokėtų dienpinigių ir kitų išlaidų Darželio direktorė paaiškino, kad vyko kursai, kurie yra organizuojami pagal Europos Sąjungos programą, kuri pilnai dengia visas dalyvio patirtas išlaidas. Direktorė taip pat dalyvavo minimuose kursuose, tačiau, pateikusi prašymą Kaišiadorių rajono savivaldybės administracijos Švietimo, kultūros ir sporto skyriaus vyriausiajai specialistei dėl dienpinigių išmokėjimo, gavo atsakymą, jog tuo atveju, kai visos išlaidos yra apmokamos projekto lėšomis (viską apmoka ES), dienpinigiai nėra mokami, ar tai būtų mokytojas, ar vadovas (Priedas Nr. 13). Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526 patvirtinto Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašo 2 punktą numato, kad renginio organizatoriui apmokant visus konkrečiai komandiruotei pagal nustatytus dydžius apskaičiuotus dienpinigius, darbdavys neprivalo mokėti dienpinigių. Atsižvelgiant į šį reglamentavimą bei faktą, kad kursuose, kuriuose dalyvavo Pareiškėja, organizatoriai pilnai padengė visas išlaidas, darbdavys dienpinigių darbuotojai nemokėjo (Priedai Nr. 14–16).

Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno darbo ginčų komisijoje yra sprendžiamas darbo ginčas dėl (duomenys neskelbtini) atleidimo iš darbo neteisėtumo.

Direktorė nurodė, kad per pastaruosius 3 metus buvo atleisti (Priedas Nr. 17):

- 1) (duomenys neskelbtini) (atleista 2021 m. gegužės 25 d.) (Priedas Nr. 18);
- 2) (duomenys neskelbtini) (atleista 2021 m. gegužės 25 d.) (Priedas Nr. 19);
- 3) (duomenys neskelbtini) (atleista 2021 m. birželio 28 d.) (Priedas Nr. 20);
- 4) (duomenys neskelbtini) (atleista 2021 m. gruodžio 20 d.) (Priedas Nr. 21);
- 5) (duomenys neskelbtini) (atleista 2022 m. vasario 24 d.) (Priedas Nr. 22);

6) (duomenys neskelbtini) (atleista 2022 m. birželio 20 d., o rugpjūčio 31 d. vėl priimta į darbą) (Priedas Nr. 23, Priedas Nr. 24);

7) 2023 m. – atleistų nėra.

Visi minimi darbuotojai buvo atleisti Darželio direktorės pareigas einant Pareiškėjai. 2024 m. atleista tik viena darbuotoja, kurios atleidimas aptartas aukščiau, t. y. darbo sutartis buvo nutraukta šalių susitarimu (vadovaujantis DK 54 straipsnio nuostatomis).

Dėl Pareiškėjos teiginio, jog „*direktorė, iš anksto neinformavusi, panaikino teisę pildyti Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Mokinių ir pedagogų registrą; panaikinus šias funkcijas, Pareiškėjos darbo užmokestis sumažėjo 30 procentų*“, Darželio direktorė pažymėjo, kad 2023 m. gruodžio 22 d. buvo priimtas įsakymas Nr. V1-57 „Dėl (duomenys neskelbtini), ikimokyklinio ugdymo mokytojai, skyrimo tvarkyti mokinių ir pedagogų registrą nuo 2024 m. sausio 2 d. iki 2024 m. kovo 25 d.“ (Priedas Nr. 25). Šio įsakymo pagrindu Pareiškėjai buvo pavesta tvarkyti mokinių ir pedagogų registro duomenis būtent iki 2024 m. kovo 25 d. Minėto įsakymo 2 punkte numatyta, kad vykdymo kontrolė priklauso Darželio direktorei. Atsižvelgiant į tai, pasibaigus įsakyme nustatytam terminui, jis nebuvo pratęstas, kadangi nebuvo tokio pratęsimo būtinybės. Pagal Darželyje nusistovėjusią praktiką, registrą įprastai tvarko įstaigos direktorius. Šiuo metu Darželio direktorei, kaip naujai direktorei, iš pradžių trūko reikiamų įgūdžių tvarkyti Registrą, todėl pagalbą suteikė Pareiškėja. Tačiau nuo to laiko, kai ji įgijo reikiamų Registro tvarkymo įgūdžių ir patirties, poreikis į šią užduotį įtraukti kitus darbuotojus sumažėjo. Rašte atkreiptas dėmesys, kad nėra ir nebuvo jokio įsipareigojimo pratęsti Registro tvarkymo terminą Pareiškėjai, kadangi šią užduotį gali atlikti bet kuris darbuotojas. Darželio direktorės teigimu, Darželyje jokios diskriminacijos, įskaitant diskriminaciją dėl amžiaus, nebuvo. Pareiškėjos skunde išdėstyti argumentai yra nepagrįsti ir neatitinkantys realios susiklosčiusios situacijos.

2024 m. liepos 22 d. Pareiškėja pateikė papildomus paaiškinimus „Į Kaišiadorių r. Rumšiškių lopšelio – darželio 2024-06-26 Atsakymą“ (toliau – Atsikirtimai), kuriuose pažymėjo, kad „Pareiškėja nuo 2024 m. sausio mėn. du kartus žodžiu kreipėsi į Darželio direktorę, prašydama nustoti jos atžvilgiu naudoti „mobingą“, t. y. Darželio direktorė nuolat tiek Pareiškėjai asmeniškai, tiek kitiems darbuotojams šaukdavo įsiutusi, kad „išmes“ Pareiškėją iš darbo.“ Nors Pareiškėja kelis kartus žodžiu prašė Direktorės nustoti psichologiškai engti bei smurtauti prieš Pareiškėją, tačiau žodinius Pareiškėjos prašymus direktorė išjuokdavo, psichologinį spaudimą (bauginimą) naudojo ir toliau, o vėliau ėmėsi ir neteisėtų veiksmų, kurie buvo aprašyti Skunde, o būtent: neįspėjusi nepratęsė vienos iš Pareiškėjos daug metų vykdytos funkcijos (pedagogų ir mokinių registro pildymas), dėl ko Pareiškėjos atlyginimas neperspėjus sumažėjo apie 30 proc. ir šią funkciją

Direktorė prisiėmė sau kartu su priedu už šią funkciją; nesumokėjo Pareiškėjai dienpinigių už dalyvavimą mokymuose (2024-04-02/03 d.); grasino viešai visiems darželio darbuotojams, kad užsiims „galvų kapojimu“, jeigu jai nepaklus darbuotojai (tai darė bendroje *Messenger* pokalbių grupėje, susirašinėjimas pridedamas), asmeniškai Pareiškėjai ir kitiems darželio darbuotojams skelbė, kad „išmes“ Pareiškėją iš darbo, kai ši savo laisvomis nuo darbo dienomis buvo išvykusi į kelionę, nes neva Pareiškėja būtinai turėjo prašyti atostogų; galiausiai, neteisėtai atleido Pareiškėją iš darbo dėl to, kad ji savo laisvu nuo darbu metu (Pareiškėja darželyje dirbo ne visomis darbo savaitės dienomis) išvyko į eilinę kelionę, nes, Direktorės manymu, Pareiškėja privalėjo prašyti atostogų. Papildomuose paaiškinimuose nurodyta, jog atsižvelgiant į tai, kad neetiškas ir neteisėtas Direktorės elgesys Pareiškėjos atžvilgiu iš esmės prasidėjo nuo 2024 m. pradžios, Pareiškėja dar stengėsi išspręsti susidariusią įtemptą situaciją gražiuoju, tarpusavio sutarimu, kol 2024 m. gegužės 16 d. įsakymu Direktorė Pareiškėją atleido iš pareigų. Papildomuose paaiškinimuose nurodyta, kad šis Direktorės poelgis (neteisėtas Pareiškėjos atleidimas) apskūstas teisės aktų nustatyta tvarka, sprendimas dar nepriimtas.

Papildomuose paaiškinimuose pažymėta, jog Darželio direktorei buvo žinoma, kad Pareiškėja jautėsi nesaugiai darbo vietoje dėl patiriamo priekabiavimo. Pareiškėja atkreipė dėmesį, kad Direktorė nėra pasirašytinai susipažinusi su Aprašu ir, atsižvelgiant į jos netinkamą elgesį ir žinutes darbuotojams grasinant „kapoti galvas“, greičiausiai, iki ginčo su Pareiškėja iškelimo valstybinėse įstaigose net nebuvo jo skaičiusi. Nors, vadovaujantis teisiniu reglamentavimu, pati Direktorė yra atsakinga už tokių situacijų prevenciją, tačiau, nagrinėjamu atveju, būtent ji tą smurtą kurstė ir vykdė, t. y. elgėsi priešingai nei privalėjo, nepaisydama jokių reglamentavimo normų ir etikos principų. Direktorė teigia, kad Pareiškėja savavališkai, be suderinimo, pasikeitė darbo grafiką. Tačiau, anot Pareiškėjos, tai yra melas, nes Pareiškėja jokio grafiko savavališkai nekeitė, laikėsi darželyje daugelį metų nusistovėjusios ir darželio veiklos reglamentavimą atitikusios tvarkos, jokių teisinių ar kitokių pažeidimų nepadarė. Direktorė nurodė, kad iš viso dirba 24 darbuotojai, vidutinis darbuotojų amžius apie 50 m. Tačiau, iš 24 darbuotojų, tik du darbuotojai, pensinio amžiaus (64 ir 65 m.). Visi kiti yra žymiai jaunesni, t. y. iki pensijos dar bent keleri ir daugiau metų. Papildomuose paaiškinimuose atkreiptas dėmesys, kad Direktorė per mažiau nei vienerius kalendorinius metus atleidusi du vyresnius nei 64 metų darbuotojus, elgiasi tendencingai, t. y. diskriminavo darbuotojus/ asmenis amžiaus pagrindu.

Pareiškėjos teigimu, Rašte nutylėta, kad Darželio direktorės vadovavimo darželyje laikotarpiu (nuo 2023 m. birželio) buvo atleisti išimtinai tik vyresnio (pensinio ir keli mėnesiai iki pensijos) du darbuotojai, vieną kurių (Pareiškėją) atleido pažeisdama įstatymus (skundas pateiktas

DGK), o kitą – susidorojusi psichologinio smurto pagalba. Dėl neišmokėtų komandiruočių pinigų Pareiškėja pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. Nutarimu Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“ 2.4. punkte nurodyta: „2.4. Komandiruotės išlaidos neskaičiuojamos pagal Maksimalių dienpinigių dydžių sąrašą, Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašą ir Taisykles, kai valstybės politikui arba valstybės pareigūnui, arba teisėjui, arba žvalgybos pareigūnui, arba vidaus tarnybos sistemos pareigūnui, arba valstybės tarnautojui, arba darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį (toliau kartu – darbuotojas), komandiruotės išlaidos apmokamos iš Europos Sąjungos ir (arba) kitos tarptautinės finansinės paramos, kitų tarptautinių organizacijų ir institucijų skiriamų lėšų (išskyrus Europos Sąjungos ir (arba) kitos tarptautinės finansinės paramos lėšas, kurios suplanuotos Lietuvos Respublikos valstybės biudžete) pagal Europos Sąjungos ir (arba) kitos tarptautinės finansinės paramos, kitų tarptautinių organizacijų ir institucijų skiriamų lėšų naudojimą reglamentuojančiuose teisės aktuose nustatytą tvarką ir kai Europos Sąjungos ir (arba) kita tarptautinė organizacija ir institucija komandiruotam darbuotojui atlygina komandiruotės išlaidas.“

Vadovaujantis šia nuostata ir atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjai nebuvo apmokėtos komandiruotės išlaidos (ką pripažįsta ir pati Direktorė) jokios tarptautinės organizacijos ar institucijos, darbdavys (direktorė) privalėjo apmokėti Pareiškėjai su mokymų komandiruočių susijusias išlaidas. Priešingas teisės normų interpretavimas ne tik pažeidžia teisėtus Pareiškėjos interesus, bet dar kartą parodo Darželio direktorės savavališką teisės normų interpretavimą ir nesąžiningumą. Pareiškėja nurodė, jog kitų darželių darbuotojams buvo apmokėtos šių mokymų komandiruotės išlaidos. Nors Rašte nurodyta, kad mokinių ir pedagogų registrą gali pildyti bet kuris darbuotojas, tačiau, nepaaiškina, kodėl jo staiga nebegalėjo pildyti Pareiškėja, kuri tai darė daug metų. Tokiu būdu Pareiškėjos situacija buvo ženkliai pabloginta, kadangi, netekusi šios funkcijos, ji prarado ir apie 30 proc. pajamų. Papildydama savo skundą, pareiškėja nurodė, jog Aprašo 9 punkte nurodyta, kad „mobingu“ ir psichologiniu smurtu įstaigoje laikomi veiksmai šiose srityse: kai bendraujama pakeltu tonu, 9. 1. p. Pareiškėja pažymi, kad Direktorė tik taip ir bendravo paskutinį pusmetį su Pareiškėja; nutraukiami socialiniai ryšiai, 9. 2. p., reputacijos, autoriteto menkinimas, 9. 3. p., nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, 9. 4. p. Pareiškėja pažymi, kad visus šiuos pažeidimus, „mobingo“ ir psichologinio smurto veiksmus Pareiškėjos atžvilgiu Direktorė įgyvendino įvairiais būdais ir veiksmais: neinformavusi Pareiškėjos, kad perima mokinių ir pedagogų registro pildymą, dėl ko ženkliai ir staiga sumažėjo Pareiškėjos pajamos, direktorė pašalino Pareiškėją iš visų bendruomenės darbo grupių, pvz. darželio Darbo tarybos ir kt., reiškė demonstratyviai nepasitikėjimą Pareiškėja visų darželio darbuotojų akivaizdoje ir pan.

2024 m. rugpjūčio 2 d. Pareiškėja pateikė Tarnybai Kaišiadorių rajono savivaldybės 2024 m. liepos (diena nenurodyta) raštą „Dėl Pareiškėjos skundo“, ir 2024 m. birželio 13 d. Darželio mokytojos (duomenys neskelbtini) „Paaiškinimą dėl darbo grafiko keitimo ir atidėjimo“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėja, dirbdama Darželyje, patyrė nepageidaujamą Darželio direktorės elgesį, kurį galima apibrėžti kaip priekabiavimą dėl amžiaus, kitaip tariant, atliekamas vertinimas, ar Darželio direktorė nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 6 dalies, nustatančios darbdavio pareigą užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, be kita ko, amžiaus pagrindu.

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 jiems būdingų požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė nediskriminacijos samprata atskleidžiama remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniu, kuriame nustatyta, 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.

Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, taip pat kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtinę teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, asmenys negali būti diskriminuojami, jiems negali būti teikiama privilegijų (be kitų, Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d., 2016 m. spalio 27 d. nutarimai). 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 (be kitų, Konstitucinio Teismo 2017

m. gruodžio 19 d. išvada, 2019 m. sausio 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 apimtys skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas (be kitų, Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d., 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai).

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 dalis).

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyta, kad diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti Europos Sąjungos sutarties tikslų įgyvendinimui (11 preambulės dalis).

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 diskriminacija, 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 straipsnio 1 dalis.).

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 (2 straipsnio 9 dalis). 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 (2 straipsnio 5 dalis).

Pareiškėja kreipėsi į Tarnybą dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, nurodydama, kad 2024 m. kovo mėn. Darželio direktorė, iš anksto neinformavusi, panaikino Pareiškėjai teisę pildyti Registrą, apie ką ji sužinojo ne iš Darželio direktorės, o iš Kaišiadorių rajono savivaldybės Švietimo, kultūros ir sporto skyriaus darbuotojos, gavusi pranešimą, kuriame nurodyta, jog jai panaikinamas priėjimas prie minėto Registro. Panaikinus šias funkcijas, Pareiškėjos darbo užmokestis, pasak Pareiškėjos, sumažėjo 30 proc. Pareiškėjai dalyvaujant kvalifikacijos kėlimo mokymuose Kėdainiuose, jai nebuvo sumokėti dienpinigiai ir komandiruotės išlaidos. 2024 m. balandžio mėn. Darželio direktorė „taikydama psichologinę prievartą, skubotai privertė išeiti iš darbo kitą ilgametę darželio darbuotoją, kuri dirbo šioje įstaigoje daugiau nei 40 metų, išmokėdama jai tik dvi išeitines išmokas, dėl ko minėta darbuotoja šiuo metu yra užsiregistravusi Užimtumo tarnyboje, siekdama sulaukti kelių mėnesių termino iki jos išankstinės pensijos.“ Visas šias aplinkybes Pareiškėja vertina kaip diskriminaciją amžiaus pagrindu.

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 požymio (-ių). Atkreiptinas dėmesys, jog atliekant asmenų palyginimą, būtina nustatyti, ar jie yra tokiose pačiose, ar panašiose aplinkybėse.

Atsakydama į Pareiškėjos argumentus dėl Registro pildymo Darželio direktorė kartu su Raštu pateikė 2023 m. gruodžio 22 d. įsakymą Nr. V1-57 „Dėl (duomenys neskelbtini), ikimokyklinio ugdymo mokytojai, skyrimo tvarkyti mokinių ir pedagogų registrą nuo 2024 m. sausio 2 d. iki 2024 m. kovo 25 d.“ Taigi, kaip matyti iš Skundo tyrimo metu gautos medžiagos, Pareiškėjai tam tikras funkcijas vykdyti (pildyti Registrą) buvo pavesta terminuotai (nustatytas konkretus terminas iki kurios dienos jai pavedama tvarkyti Registro duomenis). Pasibaigus Darželio direktorės įsakyme nustatytam terminui, ši funkcija toliau Pareiškėjai nebuvo paskirta. Skundo, kuriame keliamas klausimas dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, tyrimo kontekste pažymėtina, jog tai, kad šią funkciją Pareiškėja atliko būdama Darželio direktore ir, pasikeitus jos teisiniam statusui, apibrėžtą tam tikrą papildomą iš anksto nurodytą ir Pareiškėjai žinomą laiką – būdama ikimokyklinio ugdymo mokytoja, niekaip nesuponuoja Pareiškėjos teisėtų lūkesčių, jog ji minėtą funkciją galėjo tikėtis atlikti ir toliau. Darželio direktorei priėmus įsakymą, kuriuo Pareiškėjai pavesta įsakyme nustatytu laiku pildyti Registrą, Pareiškėja, tikėtina, buvo supažindinta su šiuo

įsakymu, taigi ir su terminu, kuriam jai pavesta funkcija, kurią ji atliko iki tol eidama Darželio direktorės pareigas. Iš skundo tyrimo metu gautos medžiagos matyti, jog tai, kad nuo tam tikro laiko Pareiškėja nebevykdo Registro pildymo funkcijos, sietina ne su jos amžiumi, o su atitinkamais darbo organizavimo sprendimais ir nustatyto termino funkcijos vykdymui pasibaigimu. Suprantama, kad netekus funkcijos Pareiškėjos darbo užmokestis sumažėjo, tačiau darbo organizavimas ir funkcijų perskirstymas paprastai priklauso bet kurios įstaigos vadovo kompetencijai.

Pareiškėjos nurodyta aplinkybė dėl kvalifikacijos tobulinimo metu neišmokėtų dienpinigių ir komandiruočių išlaidų paaiškinta Kaišiadorių rajono savivaldybės administracijos atstovo 2024 m. balandžio 24 d. el. laiške, pateiktame kartu su Raštu Darželio direktorės, kuriame nurodyta, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinto Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašo 2 punktas numato, kad tuo atveju, jei organizatorius apmoka visas išlaidas, dienpinigiai nėra mokami.

Kaip matyti iš Tarnybai pateiktų dokumentų, sprendimą nemokėti dienpinigių Darželio direktorė priėmė vadovaudamasi Kaišiadorių rajono savivaldybės pateiktu išaiškinimu. Darželio direktorė tik informavo Pareiškėją, kad nei jai pačiai, kaip mokymų dalyvei, nei Pareiškėjai nebus mokami dienpinigiai. Taigi, akivaizdu, kad dienpinigiai ir kitos su komandiruočių išlaidos Pareiškėjai nebuvo apmokėtos ne dėl su jos amžiumi susijusių priežasčių, šių išlaidų kompensacijos negavo ir Darželio direktorė, taip pat vykusį mokymus. Atkreiptinas dėmesys, jog Pareiškėjai nebuvo apribota galimybė, vadovaujantis Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526, kreiptis į Darželio direktorę raštu dėl neišmokėtų dienpinigių bei ginti savo teises teismine tvarka.

Pareiškėjos teigimu, Darželio direktorė netinkamai elgėsi su Pareiškėja dėl jos amžiaus. Skunde akcentuojama, kad Direktorė pradėjo bauginti darbuotojus *Messenger* grupėje „galvų kpojimu“ (susirašinėjimas pridedamas), darbuotojų atžvilgiu elgiasi despotiškai, nevaldomai piktnaudžiauja jai paskirta valdžia. Nurodė, kad Direktorė, siekdama neteisėtais būdais ir priemonėmis atsikratyti vyriausių pagal amžių darbuotojų, vykdo diskriminaciją amžiaus pagrindu. Rašte pažymima, kad Direktorė „taikydama psichologinę prievartą, skubotai privertė išeiti iš darbo kitą ilgametę darželio darbuotoją, kuri dirbo šioje įstaigoje daugiau nei 40 metų, išmokėdama jai tik dvi išeitines išmokas, dėl ko minėta darbuotoja šiuo metu yra užsiregistravusi Užimtumo tarnyboje, siekdama sulaukti kelių mėnesių termino iki jos išankstinės pensijos.“ Visas šias aplinkybes Pareiškėja taip pat vertina kaip diskriminaciją amžiaus pagrindu.

Kaip minėta, Lygių galimybių įstatyme priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai be kita ko, amžiaus pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir

siekama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Pagal Lygių galimybių įstatymo 12 str., asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme. Vadovaujantis šia nuostata, tyrimas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu atliekamas tik Pareiškėjos atžvilgiu. Aplinkybė, ar Pareiškėjos kolegė – ilgametė Darželio darbuotoja buvo atleista taikant psichologinę prievartą amžiaus pagrindu, nėra šio skundo tyrimo dalykas, todėl nebus vertinama atliekant tyrimą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu pagal Pareiškėjos skunde išdėstytas aplinkybes.

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.

Vertinant Pareiškėjos situaciją, pažymėtina, kad teikiant argumentus dėl diskriminacijos tam tikru pagrindu, šiuo atveju, dėl amžiaus, būtina nurodyti aplinkybes, kurioms esant Pareiškėja atsidūrė blogesnėje padėtyje būtent dėl amžiaus. Kitaip tariant, kokiuose Darželio direktorės veiksmuose, pasisakymuose įžvelgtinas netinkamas, žeminantis bauginantis elgesys būtent dėl Pareiškėjos amžiaus.

Skunde nurodoma, kad Direktorė pradėjo bauginti darbuotojus *Messenger* grupėje „galvų kapojimu“ (grasinimai pridedami), darbuotojų atžvilgiu elgiasi despotiškai, nevaldomai piktnaudžiauja jai paskirta valdžia.

Sutiktina su Pareiškėja, kad kartu su skundu pateiktos darbuotojų susirašinėjimo *Messenger* grupėje momentinio ekrano nuotraukos patvirtina aplinkybę, jog kai kurios Darželio direktorės vartojamos frazės ir susirašinėjimo tonas nebuvo etiškas ir korektiškas (pvz.: „kapoti galvas yra lengviau, negu susitarti ir be riksmo“), ir galimai jos bendravimas bei vartojama leksika

sukūrė darbuotojams bauginančią darbo aplinką. Tačiau Direktorė šias frazes vartojo visų Darželio darbuotojų bendrame susirašinėjime, šiuose pasisakymuose nėra kalbama apie konkretų darbuotojų amžių. Kartu su Darželio direktorės Raštu pateikta informacija patvirtina aplinkybę, kad Darželio darbuotojų amžius yra nuo 35 metų iki 65 metų amžiaus. Kitaip tariant, Direktorės pasisakymai buvo adresuojami visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo amžiaus, todėl toks elgesys vertintinas ne kaip priekabiavimo amžiaus pagrindų išraiška, o bendravimas nepagarbiu tonu ir leksika bei priešiškos aplinkos kūrimas.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 p., darbdavys įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo užtikrinti, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Papildomuose paaiškinimuose Pareiškėja nurodo, kad „nuo 2024 m. sausio mėn. du kartus žodžiu kreipėsi į Darželio direktorę, prašydama nustoti jos atžvilgiu naudoti „mobingą“, t. y. darželio direktorė nuolat tiek Pareiškėjai asmeniškai, tiek kitiems darželio darbuotojams šaukdavo įsiutusi, kad „išmes“ Pareiškėją iš darbo.“ Darželio direktorės teigimu, Pareiškėja nė karto neteikė jokie žodinio ar rašytinio prašymo ir/ar pareiškimo, kuriame būtų išreikštas prašymas užtikrinti saugias darbo sąlygas. Pareiškėja niekada neinformavo Direktorės apie tai, jog neva nėra užtikrinta saugi darbo aplinka. Aprašas nenumato procedūros, kokia forma (raštu ar žodžiu) įstaigos vadovas privalo būti informuotas dėl nesaugios darbo aplinkos, tačiau Politikos 14 dalyje nurodyta: „Kaišiadorių r. Rumšiškių lopšelio-darželio smurto ir priekabiavimo atveju galima registruoti Kaišiadorių r. Rumšiškių lopšelio-darželio intranete (<http://rumsiskiudarzelis.lt>) užpildant pateiktą anketos formą (galima anketą pildyti ir anonimiškai) arba el. paštu.“ Nagrinėjamu atveju, patikimų duomenų, išskyrus Pareiškėjos teiginius, kad kreipėsi į Darželio direktorę Politikoje nustatyta tvarka dėl galimai patirtos diskriminacijos amžiaus pagrindu nėra. Kita vertus, įrodymų nebuvimas neatleidžia Darželio direktorės nuo pareigos užtikrinti palankias darbo sąlygas, bei lygias galimybes be kita ko, amžiaus pagrindu, net ir tuo atveju, jei Pareiškėja nesikreipė į ją, arba jei kreipėsi žodžiu.

Kaip jau buvo minėta, diskriminacija, šiuo atveju priekabiavimas dėl tam tikro asmeniui priskirtino požymio (šiuo atveju – amžiaus), įrodoma, kai asmuo atsiduria blogesnėje padėtyje būtent dėl tam tikro, Lygių galimybių įstatyme nurodyto pagrindo, šiuo atveju, amžiaus.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, formuodamas teismų praktiką dėl Civilinio proceso kodekso (CPK) normų, reglamentuojančių įrodinėjimą ir įrodymų vertinimą, aiškinimo bei taikymo,

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 (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 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).

Vadovaujantis išdėstytu, konstatuotina, kad duomenų, kurių pagrindu galima būtų teigti, jog Pareiškėja atsidūrė blogesnėje padėtyje nei kiti Darželio darbuotojai dėl jos amžiaus, nėra. Nors pareiškėja nurodo, jog per paskutinius metus iš darbo Darželyje atleisti du pensinio amžiaus darbuotojai, pažymėtina, jog dėl vieno jų atleidimo Darželio direktorė pateikė duomenis, kad jos minėtas asmuo iš darbo išėjo savo noru, o lygių galimybių kontrolierės kompetencijai nepriskirta tikrinti atleidimo iš darbo teisėtumo ir pagrįstumo. Dėl Pareiškėjos atleidimo vyksta ginčas, todėl jį spręsti atitinkamą kompetenciją turinčios institucijos, o duomenų, kad ji buvo atleista būtent dėl amžiaus, nėra nei Pareiškėjos skunde, nei tyrimo metu gautuose dokumentuose.

Šiame kontekste papildomai paminėtina, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 1-3 dalimis, darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar

nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas: darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; darbdavio suteiktame būste; pakeliui į darbą ar iš darbo. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti: atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių; nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus; organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog minėto straipsnio 5 dalis nustato, kad darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėja kreipėsi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą dėl, jos įsitikinimu, esamo realaus priekabiavimo darbe bei vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str., Darželiui siūlytina apsvarstyti priemones, kurių pagalba Darbo kodekso 30 str. išdėstyta nuostata būtų tinkamai vykdoma Darželiui sudarant tinkamas darbo sąlygas ir užtikrinant priekabiavimo prevenciją.

Vertinant aplinkybę, kad ginčas dėl darbo drausmės pažeidimo ir atleidimo iš darbo nagrinėjamas Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno darbo ginčų komisijoje, Lygių galimybių kontrolierė vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 27 str. 1 dalies 4 punktu, atsisako atlikti tyrimą šioje dalyje. Dėl šios priežasties nėra vertinamas 2024 m. rugpjūčio 2 d. Pareiškėjos pateiktas 2024 m. birželio 13 d. Darželio mokytojos (duomenys neskelbtini) „Paaiškinimas dėl darbo grafiko keitimo ir atidėjimo.“

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Darželio direktorę.

Sprendimas per 1 (vieną) mėnesį nuo jo gavimo dienos gali būti skundžiamas Regiono 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.

Seimo kontrolierė, pavaduojanti lygių galimybių kontrolierę

Jolita Miliuvienė