



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU „DANSKE BANK A/S“ LIETUVOS FILIALE TYRIMO

2024-11-05 Nr. (24)SN-185)SP-80

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2024 m. rugpjūčio 2 d. gautas pareiškėjo (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėjas) skundas ir 2024 m. rugpjūčio 30 d. skundo patikslinimas, kuriame teigiama, kad jis dirba „Danske Bank A/S Lietuvos filiale“ (toliau – ir Bankas). Nuo 2023 m. balandžio mėn. iki 2024 m. gegužės 20 d., kuomet Pareiškėjas oficialiai kreipėsi su skundu į Valstybinę darbo inspekciją dėl tiesioginio vadovo (duomenys neskelbtini) (toliau – ir tiesioginis vadovas) diskriminacinio elgesio, Pareiškėjas nuolat susidurdavo su viešais Vadovo juokeliais apie jo amžių ir komentarais, kad dėl Pareiškėjo vyresnio amžiaus kyla bendravimo problemų komandoje. Tiesioginis vadovas viešai pabrėždavo, kad Pareiškėjo „kitoks“ amžius lemia „kitokį“ požiūrį į darbą. 2023 m. gruodžio mėn. tiesioginis vadovas viešai, dalyvaujant Pareiškėjui ir komandos nariams, aptarė būtinybę organizuoti mokymus apie „kartų psichologinius skirtumus“, o tai, Pareiškėjo įsitikinimu, buvo tiesiogiai susiję su jo amžiumi. Skunde pažymima, kad tiesioginis vadovas labai dažnai pabrėždavo Pareiškėjo amžių, aiškindamas jaunesniems komandos nariams jo elgesio ir komunikacijos ypatybes. 2024 m. gegužės 9 d. vykusiame susirinkime tiesioginis vadovas raštu patvirtino faktus apie viešus pasisakymus dėl Pareiškėjo amžiaus. Pareiškėjas akcentavo, kad visa ši situacija ne tik sukėlė psichologinį diskomfortą, bet ir pablogino jo psichinę bei fizinę sveikatą, dėl ko Pareiškėjas turėjo kreiptis į psichikos sveikatos specialistus, o dar vėliau – lankytis psichikos sveikatos dienos stacionare.

Skunde rašoma, kad dėl savo tiesioginio vadovo diskriminacinio elgesio Pareiškėjas kreipėsi į darbdavį ir 2024 m. gegužės 9 d. įvyko susirinkimas, taip pat ir šiam klausimui aptarti. Vėliau buvo

surašytas šio susirinkimo protokolas ir visoms šalims sudaryta galimybė teikti pastabas dėl protokolo. Tiesioginis vadovas patvirtino (neneigė) faktą, kad viešai šaipėsi iš Pareiškėjo vyresnio amžiaus.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2024 m. rugpjūčio 31 d. raštu Nr. 26 Nr. (24)SN-122)S-308 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Banką, prašydama pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: „Ar Pareiškėjas kreipėsi į Jus su prašymu užtikrinti saugias darbo sąlygas? Ar Jums žinoma, kad Pareiškėjas jaučiasi / jautėsi nesaugiai darbo vietoje dėl nuolat patiriamo diskriminacinio elgesio iš jo tiesioginio vadovo? Jei taip, kokiais teisės aktais vadovaujantis ir kokių veiksmų ėmėtės priekabiavimo dėl amžiaus prevencijai užtikrinti ir kokių veiksmų – pagalbai suteikti? Ar Banke patvirtintos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės? Jei taip, koku būdu su jomis supažindinti Banko darbuotojai? Kokių priemonių imamasi, siekiant užtikrinti, kad nesusiklostytų situacijos, aprašytos pareiškėjo Skunde? Kokio amžiaus darbuotojai yra Pareiškėjo bendradarbiai (dirbantys tame pačiame padalinyje / skyriuje)? Ar galite patvirtinti, kad Pareiškėjas dėl savo amžiaus tiesioginio vadovo buvo išskiriamas iš kitų kolegų, aptariamam Pareiškėjo amžiui? Ar darbuotojo amžius turi įtakos jo požiūriui, elgesiui, bendravimo manierai? Ar tai susiję su Pareiškėjo darbinėmis funkcijomis / dalykinėmis savybėmis? Prašau pagrįsti atsakymą.“

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Bankas 2024 m. rugsėjo 17 d. pateikė Raštą Nr. 19893 „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – Raštas), kuriame paaiškino: „Pareiškėjas niekada tiesiogiai nekaltino darbdavio dėl diskriminacijos jo amžiaus atžvilgiu. Pareiškėjas skundėsi tariamai patiriamu psichologiniu smurtu iš tiesioginio vadovo pusės. Amžiaus klausimas buvo paliestas tik tarp kitko, kaip vienas iš nepasitvirtinusių Pareiškėjo teiginių apie tariamai patiriamą psichologinį smurtą darbe.“ Rašte nurodyta, kad 2024 sausio mėn. Pareiškėjas kreipėsi į tiesioginį vadovą dėl 2023 m. Pareiškėjo metinių pasiekimų įvertinimo, nes nesutiko su tiesioginio vadovo įvertinimu. Pareiškėjas ir tiesioginis vadovas turėjo keletą susitikimų šiuo klausimu – 2024 m. sausio 30 d., 2024 m. vasario 2 d., 2024 m. vasario 7 d. Banko teigimu, visų

susitikimų metu Pareiškėjas siekė išsiaiškinti, kodėl tiesioginio vadovo vertinimas skyrėsi nuo paties Pareiškėjo metinių pasiekimų įsivertinimo. Banko teigimu, šių pokalbių metu Pareiškėjas neužsiminė apie iš tiesioginio vadovo tariamai jaučiamą psichologinį smurtą, tiesiog nesutiko su metiniu vertinimu ir siekė jį pakeisti.

2024 m. balandžio 25 d. Pareiškėjas kreipėsi į savo tiesioginio vadovo vadovą (duomenys neskelbtini) (toliau – Vadovo vadovas) nurodydamas, kad esą jau daugiau nei metai patiria psichologinį smurtą iš savo tiesioginio vadovo. Vadovo vadovas 2024 m. balandžio 30 d. išsiuntė laišką Pareiškėjui su pasiūlymu susitikti ir bandyti išsiaiškinti iškilusias problemas dialogo būdu. Tam, kad pokalbis būtų kuo objektyvesnis, susitikime buvo pakviesti dalyvauti asmenys iš Žmogiškųjų išteklių padalinio. Pareiškėjas su tokia planuojamo susitikimo dalyvių sudėtimi sutiko.

2024 m. gegužės 9 d. įvyko susitikimas tarp Pareiškėjo, jo tiesioginio vadovo, pastarojo vadovo (duomenys neskelbtini), Darbo teisės padalinio Lietuvoje vadovės (duomenys neskelbtini) ir Žmogiškųjų išteklių partnerės (duomenys neskelbtini). Susitikimo metu be kiekvienos šalies pozicijos išklauso, buvo aptarti tolesni veiksmai: Pareiškėjui buvo priminta jo teisė teikti skundą, jeigu nepavyksta išspręsti situacijos dialogo būdu, laikantis Danske Bank A/S Lietuvos filiale galiojančios Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos, kurioje įtvirtinta tokių skundų nagrinėjimo tvarka; buvo sutarta, kad Pareiškėjas raštu sukonkretins savo skundą ir pateiks jį raštu hrlegallt@danskebank.lt arba *Whistleblowing* komandai, tai yra inicijuos skundo nagrinėjimą vienu iš galimų būdų, įvardintų Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje; taip pat Pareiškėjas pasidalins pokalbio metu minėta sukaupta rašytine medžiaga. Ją Pareiškėjas atsiųs hrlegallt@danskebank.lt; nagrinėjant skundą, tiesioginis vadovas vengs tiesioginio kontakto su Pareiškėju, bendravimas vyks per komandos koordinatorę – (duomenys neskelbtini). Dėl tokių tolesnių veiksmų buvo sutarta vadovaujantis Danske Bank A/S Lietuvos filiale galiojančia Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir laikantis joje nustatytos skundų dėl galimai patiriamo psichologinio smurto darbe nagrinėjimo tvarkos. 2024 m. gegužės 10 d. Darbo teisės padalinio Lietuvoje vadovė visiems 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo dalyviams išsiuntė el. laišką, kuriame buvo užfiksuotas 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo turinys: aptarti klausimai ir susitarimai dėl tolesnių veiksmų. Visiems susitikimo dalyviams buvo sudaryta galimybė pateikti komentarus / pastabas dėl el. laišku užfiksuoto 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo turinio. (Priedas Nr. 1). Banko teigimu, nei susirašinėjimo, nei susitikimo metu, nei laiškuose nebuvo jokio tiesioginio vadovo patvirtinimo apie viešus juokelius dėl Pareiškėjo amžiaus ar diskriminacijos –

priešingai, klausimas dėl diskriminavimo dėl amžiaus buvo tik šalutinis, minimas tik tarp kitko, ir tik iš Pareiškėjo pusės. Rašte atkreiptas dėmesys, kad tiek paties susitikimo metu, tiek aprašant susitikimo turinį el. paštu, buvo siekiama tik užfiksuoti visų dalyvavusių asmenų pozicijas, o ne patvirtinti susitikime išgirstus teiginius. Banko įsitikinimu, šis susirašinėjimas negali būti laikomas įrodymu, kad susitikimo dalyviai sutiko ir pripažino Pareiškėjo pateiktą situacijos versiją, kitaip tariant, susirašinėjime buvo užfiksuotas Pareiškėjo skundas ir jo dėstoma pozicija, bet ji nebuvo nei kieno nors patvirtinta, nei paneigta.

Banko teigimu, Pareiškėjas susirašinėjime dėl 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo teigia (toliau bus cituojama, citatos kalba čia ir kitur netaisyta): „(duomenys neskelbtini) papasakojo, kad Danske organizacija sudomino jį 2022 metais savo skleidžiama reklamine kampanija ateiti dirbti, keisti profesiją vyresniame amžiuje, įgyti naujų žinių ir profesinių galimybių. Numanydamas, kad įmonė atliepia (duomenys neskelbtini) vidines vertybes, darbinės kultūros supratimą, nusprendė, kad tai galėtų būti ta organizacija, kurioje norėtų dirbti. 2022 m. pavasarį (duomenys neskelbtini) sėkmingai sudalyvavo apie 4 mėnesius trukusioje Danske Bank FuturePros stažuotės atrankoje, kurioje gavo patvirtinimą galįs pradėti dirbti pagal standartinę darbo sutartį. Tad sudalyvavęs keliose atrankose pateko dirbti į (duomenys neskelbtini) komandą.“

Rašte akcentuojama, jog iš šio Pareiškėjo teiginio, galima daryti klaidingą išvadą, kad Filialo organizuojama *FuturePros* programa yra skirta tik vyresnio amžiaus žmonėms. Tačiau iš tiesų ši *FuturePros* programa neturi nieko bendro su kandidatų amžiumi – kaip skelbia pačios programos aprašymas, tai yra talentų ugdymo programa studentams, neseniai baigusiems studijas, ar persikvalifikavusiems specialistams, kitaip tariant – visiems, kurie siekia žengti nauju karjeros keliu (Priedas Nr. 2). Daugiau informacijos apie šią programą ir jos organizavimą galima rasti viešame Danske Bank puslapyje, adresu: <https://danskebank.lt/fp>.

Bankas pažymi, jog Pareiškėjo teiginys apie darbo pradžią Filiale „vyresniame“ amžiuje niekuo nepagrįstas. Pareiškėjas nebuvo atsirinktas dalyvauti šioje programoje Filiale taip pat ne dėl jo amžiaus, o dėl per didelės kvalifikacijos į šios programos siūlomas pozicijas, kitaip sakant, jis jau turėjo patirties srityse, kuriose teigė norintis persikvalifikuoti. Tad jam buvo pasiūlyta iš karto bandyti dirbti jau kaip darbuotojui su patirtimi į Filiale esančias laisvas pozicijas, ką Pareiškėjas ir padarė.

2024 m. gegužės 20 d. Pareiškėjas informavo Darbo teisės padalinį (HR Legal) apie skundo dėl psichologinio smurto darbe pateikimą *Whistleblowing* kanalu – tokia ginčo sprendimo galimybė buvo

aptarta 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo metu, kaip viena iš galimų laikantis Danske Bank A/S Lietuvos filiale galiojančios Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos. Bankas neturi informacijos, jog tą pačią dieną Pareiškėjas būtų kreipęsis ir į Valstybinę darbo inspekciją, kaip yra minima Nurodyme (: „Nuo 2023 m. balandžio iki 2024 m. gegužės 20 d., kuomet Pareiškėjas oficialiai kreipėsi su skundu į Darbo inspekciją dėl tiesioginio vadovo (duomenys neskelbtini) diskriminacinio elgesio <...>“.

Bankas informavo, kad Danske Bank A/S Lietuvos filiale galioja Danske Bank A/S patvirtinta Pranešimų apie pažeidimus politika (angl. *Whistleblowing Policy*). Vadovaujantis šia politika, kiekvienas darbuotojas gali naudotis įmonėje veikiančiu *Whistleblowing* kanalu ir tokiu būdu kelti problemas ne tik apie teisės aktų, tvarkų nesilaikymą, bet ir seksualinį ar psichologinį priekabiavimą, pažeidimus dėl diskriminacijos. Šiuos darbuotojų pranešimus pirmiausia išnagrinėja Danske Bank A/S Atitikties departamentas (toliau – *Whistleblowing Operations* komanda) ir nusprendžia, kokių veiksmų turėtų būti imtasi. *Whistleblowing Operations* komandai nustačius, jog Pareiškėjo skundas išimtinai susijęs su jo asmeniu ir jo keliamos problemos yra susijusios su jo darbo sąlygomis, gavusi pasiskundusio pareiškėjo sutikimą, *Whistleblowing Operations* komanda kreipiasi į atitinkamą padalinį su prašymu išnagrinėti kilusį ginčą ar imtis kitokių būtinų veiksmų. Lietuvoje toks padalinys yra Darbo teisės padalinys (toliau – HR Legal). Toks individualių darbuotojų ginčų nagrinėjimas pasirinktas tam, kad kuo greičiau, objektyviau ir vadovaujantis konkrečios šalies teisės aktais būtų išspręstas kilęs konfliktas. Tik *Whistleblowing Operations* komandai nustačius, kad su konkretaus darbuotojo darbo sąlygomis susiję konfliktai negali būti išspręsti šalies lygiu arba darbuotojui, pranešusiam apie problemą, nedavus sutikimo tokiu būdu spręsti jo skundo, jį toliau nagrinėja *Whistleblowing Operations* komanda. Siekiant, kad *Whistleblowing Operations* komanda galėtų spręsti ginčus nepriklausomai, ji nėra pavaldi organizacijai ir neturėdama skundą pateikuso asmens sutikimo, turi pareigą gautą informaciją laikyti paslapyje.

Rašte nurodoma, kad Pareiškėjui pasirinkus skundą teikti ne Darbo teisės padaliniiui (HR Legal), o registruoti kitu kanalu – per *Whistleblowing* sistemą – bei atmetus *Whistleblowing Operations* komandos pasiūlymą pasidalinti papildoma medžiaga su HR Legal, kuri aktuali skundo nagrinėjimui, arba duoti sutikimą, kad šią medžiagą *Whistleblowing Operations* persiųstų HR Legal, HR Legal nebeturėjo galimybės visapusiškai išnagrinėti skundo. Nepaisant to, kad Pareiškėjas nusprendė ginčą nagrinėti kreipdamasis į *Whistleblowing Operations* komandą ir nepateikė jokios papildomos informacijos, HR Legal rinko informaciją savo iniciatyva: (1) išnagrinėjo Pareiškėjo 2023 m. metinį

įvertinimą, atitinkamai palygino su kitų komandos narių įvertinimu. HR Legal nepastebėjo jokių tiesioginio vadovo veiksmų, kurie rodytų, kad Pareiškėjas buvo vertinamas neobjektyviai; (2) susirinko išeinančių kolegų atsiliepimus, kuriuose buvo minimas Pareiškėjo tiesioginis vadovas – kitų kolegų atsiliepimai apie šį vadovą buvo tik teigiami; (3) dar kartą patikrino, kaip tiesioginį vadovą vertino komanda anoniminės apklausos, atliktos 2024 m. pradžioje, metu – daugiau nei 80 procentų komandos narių yra patenkinti savo tiesioginiu vadovu. Toks rezultatas vertintinas kaip labai geras ir atitinkantis bendrą Danske Bank grupės darbuotojų pasitenkinimą savo tiesioginiais vadovais. Taip pat nebuvo jokios informacijos apie galimą diskriminaciją ar galimai patiriamą psichologinį smurtą. Rašte nurodoma, kad visa surinkta papildoma medžiaga nepagrindė Pareiškėjo pateikto skundo, o iš paties Pareiškėjo jokios papildomos informacijos gauti taip ir nepavyko.

Bankas teigia, jog atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas vilkino procesus visais įmanomais būdais – neteikė tariamai turimų papildomų įrodymų, nebendradarbiavo su HR Legal, nedavė sutikimo *Whistleblowing Operations* komandai perduoti nagrinėti skundą HR Legal komandai, Filialas negalėjo priimti sprendimo dėl pateikto Pareiškėjo skundo per Danske Bank A/S Lietuvos filiale galiojančioje Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje įtvirtintą 1 mėnesio terminą.

2024 m. birželio mėn. 25 d. Bankas gavo nurodymą iš Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Psichologinio smurto darbe prevencijos skyriaus (toliau – VDI) pateikti informaciją apie Pareiškėjo skundo nagrinėjimą įmonėje bei apskritai, kaip Danske Bank A/S Lietuvos filialas sprendžia darbuotojų skundus dėl psichologinio smurto darbe. VDI, išnagrinėjusi Filialo pateiktą informaciją, konstatavo, kad, nepaisant to, jog Pareiškėjas vilkino informacijos pateikimą ir skundą nagrinėti perdavė nuo Danske Bank A/S Lietuvos filialo nepriklausančiai Danske Bank Grupės komandai, dėl ko Filialas neteko galimybės nagrinėti pateiktą skundą ar valdyti jo nagrinėjimo terminų, Danske Bank A/S Lietuvos filialas pažeidė skundo nagrinėjimo terminus ir privalo priimti sprendimą dėl Pareiškėjo pateikto skundo ne vėliau kaip iki 2024 m. rugpjūčio 2 d. Pareiškėjui toliau nebendradarbiaujant su HR Legal, Pareiškėjo skundą išnagrinėjo *Compliance Investigation & Whistleblowing Operations* komanda (toliau – vidinį tyrimą atlikusi komanda). 2024 m. rugpjūčio 2 d. buvo užbaigtas Pareiškėjo skundo nagrinėjimas. Vidinį tyrimą atlikusi komanda pateikė tokias išvadas: 1) Pareiškėjo pateikti įrodymai dėl nepalankios Pareiškėjui atmosferos komandoje (viešai laidomų juokelių Pareiškėjo atžvilgiu) buvo įvertinti kaip įrodantys komandoje vyraujantį betarpišką ir galbūt ne visada profesionalų bendravimą, tačiau tai niekaip negali būti laikoma tiesiogiai prieš Pareiškėją nukreiptomis patyčiomis ar siekiu

viešai pažeminti / įžeisti ar diskriminuoti dėl Pareiškėjo amžiaus; 2) Pareiškėjo pateikti įrodymai dėl netinkamų tiesioginio vadovo, Vadovo vadovo veiksmų iškelus klausimą dėl, Pareiškėjo manymu, netinkamo Pareiškėjo darbo metinio įvertinimo, buvo taip pat įvertinti kaip neįrodantys tiesioginio vadovo ar Vadovo vadovo naudoto psichologinio smurto prieš Pareiškėją: „Pareiškėjas teigė, kad buvo įvertintas netinkamai, tačiau Pareiškėjo pateikti bei vidinį tyrimą atlikusios komandos surinkti įrodymai leidžia spręsti, jog Pareiškėjo metinis įvertinimas buvo pagrįstas ir įrodomas – Pareiškėjas dirbo gerai (todėl buvo įvertintas „STRONG“), tačiau Pareiškėjo indėlis į komandos darbą nebuvo pakankamas, kad Pareiškėjo metinis įvertinimas būtų puikus („Outstanding“). Atliktas tyrimas rodo, kad vadovai Pareiškėjo darbą vertino objektyviai, vadovaudamiesi tais pačiais principais, kaip ir vertindami kitus komandos narius; Pareiškėjas teigė, kad negavo tiesioginio vadovo paaiškinimų dėl tokio vertinimo – iš Pareiškėjo pateiktų įrodymų darytina išvada, kad Pareiškėjui buvo pateiktas paaiškinimas ir net ne vieną kartą, tačiau jis tiesiog Pareiškėjo netenkino; Pareiškėjas teigė, kad Vadovo vadovas nesiėmė veiksmų, Pareiškėjui pasiskundus tiesioginio vadovo elgesiu – iš Pareiškėjo pateiktų įrodymų darytina išvada, kad vadovas į Pareiškėjo skundą reagavo rimtai, kalbėjosi su Pareiškėju tiesiogiai, organizavo susitikimą su HR Legal ir HR partnere, idant kuo objektyviau spręsti susidariusią situaciją;“ 3) Pareiškėjo pateiktas nusiskundimas dėl „pažeminimo pareigose“ paaiškėjo esantis neatitinkantis realybės – Pareiškėjo pareigybė keitėsi dėl struktūrinių pokyčių visoje Danske Bank Grupėje, toks pokytis palietė ne tik Pareiškėją, bet ir kitus darbuotojus; 4) Pareiškėjo nusiskundimas dėl atlyginimo sumažinimo taip pat nepasitvirtino – buvo nustatyta, kad tai nepaveikė Pareiškėjo gaunamo darbo užmokesčio; 5) Pareiškėjo abejonė dėl HR Legal šališkumo ir vadovų netinkamo elgesio 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo metu bei atsisakius paklusti Pareiškėjo reikalavimui užfiksuoti susitikimą protokolu, buvo įvertinta kaip nepagrįsta; Pareiškėjo nusiskundimas, kad tiesioginio vadovo reikalavimas Pareiškėjui atlikti priskirtas užduotis turi būti įvertintas kaip psichologinis smurtas prieš Pareiškėją, taip pat buvo pripažintas nepagrįstu – vadovas yra atsakingas už darbo organizavimą ir turi teisę reikalauti iš darbuotojų laiku atlikti jiems priskirtas užduotis.

Bankas atkreipė dėmesį, kad teikdamas skundą darbdaviui, Pareiškėjas neakcentavo tariamos diskriminacijos dėl amžiaus, tai buvo pateikta kaip vienas iš argumentų dėl tariamai darbe patiriamo psichologinio smurto. Tačiau šį pateiktą argumentą taip pat išnagrinėjo nuo Danske Bank A/S Lietuvos filialo nepriklausanti vidinį tyrimą atlikusi komanda ir priėjo prie išvados, kad šis teiginys, kaip ir kiti Pareiškėjo teiginiai, nėra pagrįstas (Priedas Nr. 3).

2024 m. rugpjūčio 4 d. Pareiškėjas pateikė papildomą nusiskundimą dėl tariamai papildomų įrodymų apie jo patiriamą psichologinį smurtą darbe, nors pateikti įrodymai buvo apie įvykius pirminio skundo nagrinėjimo metu ir neaišku, kodėl Pareiškėjas jų negalėjo pateikti anksčiau. Tokį Pareiškėjo elgesį Bankas įvertino kaip trukdymą darbdaviui tinkamai ir laiku išnagrinėti pateiktą Pareiškėjo skundą taip siekiant vėliau turėti galimybę skųsti darbdavį kaip nesilaikantį skundų nagrinėjimo tvarkos. Nepaisant to, papildomas Pareiškėjo skundas taip pat buvo išnagrinėtas ir įvertintas kaip neįrodantis psichologinio smurto Pareiškėjo atžvilgiu. Šiuo papildomu skundu Pareiškėjas nelietė tariamos diskriminacijos dėl amžiaus klausimo – Pareiškėjas bandė įrodyti, kad tiesioginis vadovas, priimdamas sprendimą dėl Pareiškėjo prašomų suteikti nemokamų atostogų, bendravo netinkamai ir įžeidžiančiai ir tai turi būti įvertinta kaip psichologinis smurtas Pareiškėjo atžvilgiu. 2024 m. rugsėjo 2 d. vidinį tyrimą atlikusi komanda priėjo prie išvados, kad ir papildomas Pareiškėjo skundas nepagrįstas.

Rašte atkreiptas dėmesys, kad Filialas ėmėsi visų reikiamų veiksmų, tiek kad apsaugotų Pareiškėją, jeigu jo pateiktas skundas pasitvirtintų, tiek kad tinkamai išnagrinėtų Pareiškėjo skundą. Banko teigimu, Pareiškėjas ne tik kad nebendradarbiavo siekiant išnagrinėti paties pateiktą skundą, bet dar ir trukdė nesidalindamas informacija ir taip pats vilkindamas sprendimo priėmimą, o paskui tai skųsdamas įvairioms institucijoms. Taip pat atkreipė dėmesį, kad skundo nagrinėjimo metu diskriminacijos dėl amžiaus klausimas buvo pateiktas tik „tarp kitko“, jis buvo įvertintas kaip nepagrįstas teiginys, tad skundas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai atrodo kaip bandymas ir toliau kenkti Filialui dėl priimto sprendimo, kuris nepatiko Pareiškėjui. Pareiškėjas visą skundo nagrinėjimo laikotarpį faktiškai nedirbo – buvo pasiėmęs papildomų atostogų, nemokamų atostogų, o joms pasibaigus, likusį laiką jam buvo išduotas nedarbingumas. 2024 m. liepos 24 d. Filialas gavo Pareiškėjo atstovo laišką su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį, sudarytą tarp Filialo ir Pareiškėjo, šalių susitarimu su kompensacija, kuriame iš karto buvo pateiktas įspėjimas (kurį galima vertinti kaip spaudimą ar grasinimą) kreiptis į Darbo ginčų komisiją, jeigu pasiūlymas nebus priimtas. Pareiškėjas, teikdamas pasiūlymą, neįvardijo norimo kompensacijos dydžio, nurodydamas, kad jį pasiūlyti turėtų Filialas. Atsižvelgiant į tai, kad Bankas nesiekė nutraukti darbo santykių, taip pat nematė, kad Pareiškėjo skundas būtų pagrįstas, tačiau siekiant kuo greičiau pabaigti kilusį ginčą, Bankas pasiūlė Pareiškėjui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu išmokant Pareiškėjui 1 mėnesio jo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Pareiškėjas grįžo su savo pasiūlymu – nutraukti sutartį su 19

mėnesių Pareiškėjo darbo užmokesčio dydžio kompensacija. Derybos vyko iki pat 2024 m. rugsėjo 11 d. – Pareiškėjas sumažino kompensacijos dydį iki 11 mėn. jo darbo užmokesčio dydžio, tačiau Filialas nematė priežasčių sutikti su tokiu darbo santykiu pabaigimu. Tuo labiau, kad Filialas nesiekė nutraukti darbo santykių, priešingai, siūlė juos išsaugoti. Tačiau Pareiškėjas nurodė, kad išsaugotų darbo santykius tik tuo atveju, jeigu Filialas pripažintų jo skundą dėl patirto psichologinio smurto pagrįstu. 2024 m. rugpjūčio 28 d. susitikimo su Pareiškėju ir jo advokatu metu Danske Bank A/S Lietuvos filialo atstovai sutiko padidinti siūlymą iki 2 mėn. vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacijos, atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas ilgą laiką turėjo nedarbingumą ir tokio dydžio išmoką galėtų gauti savo iniciatyva (pareiškimu) nutraukdamas darbo sutartį dėl ligos. Galiausiai Pareiškėjas nutraukė darbo santykius su Filialu savo noru nuo 2024 m. rugsėjo 11 d.

Rašte nurodoma, kad Danske Bank grupėje yra siekiama sukurti saugią ir pasitikėjimu grįstą bendravimo kultūrą. Tam yra parengti visiems darbuotojams privalomi laikytis vidiniai teisės aktai, kurie aiškiai įvardija bendrą Danske Bank poziciją dėl diskriminacijos – ji netoleruojama; pateikia netinkamo elgesio pavyzdžius, apibrėžia procesą, kaip reikia elgtis susidūrus su netinkamu (diskriminaciniu) elgesiu ir kita. Svarbiausi iš jų: Danske Bank A/S yra patvirtinusi Danske Bank A/S įvairovės ir įtraukties politiką (ang. Diversity and Inclusion Policy, Priedas Nr. 4), kuri yra privaloma vadovautis visiems Danske Bank A/S grupės darbuotojams, įskaitant Danske Bank A/S Lietuvos filialo darbuotojus be papildomo jos tvirtinimo filiale. Šioje politikoje aiškiai įvardinta, kad Danske Bank nėra toleruojama diskriminacija, nurodyta, į ką reikėtų kreiptis (pranešti) susidūrus su netinkamu elgesiu (Priedas Nr. 4, žr. Principle, 4, 5 puslapis). Danske Bank grupėje priimtas Elgesio kodeksas (ang. Code of Conduct Policy, Priedas Nr. 5) ir Elgesio kodekso įgyvendinimo instrukcija (ang. Code of Conduct Instruction, Priedas Nr. 6). Visi naujai įdarbinti darbuotojai privalo atlikti „Code of Conduct & Share Your Concerns“ mokymus (online), kurių metu darbuotojai yra supažindinami su pagrindinėmis elgesio taisyklėmis ir informuojami apie Banko griežtą politiką netoleruoti jokio smurto darbe ar darbuotojų diskriminacijos ir ką reikia daryti, jeigu darbuotojas jaučia tai patiriantis. Mokymuose akcentuojama, kad siekiama sukurti visiems darbuotojams palankią darbo aplinką, skatinama pagarba ir įvairovė darbovietėje, pateikiami ir netinkamo / netoleruotino elgesio pavyzdžiai. Šiuos mokymus darbuotojai privalo kartoti kas metus (ištraukos iš el. mokymų, Priedas Nr. 7); šių mokymų atlikimo faktas fiksuojamas Danske Bank el. mokymų sistemoje. Danske Bank A/S Lietuvos filiale galioja Danske Bank A/S patvirtinta Pranešimų apie pažeidimus politika (angl. *Whistleblowing Policy*). Vadovaujantis

Šia politika, kiekvienas darbuotojas yra skatinamas kelti problemas ne tik apie teisės aktų, tvarkų nesilaikymą, bet ir seksualinį ar psichologinį priekabiavimą, pažeidimus dėl diskriminacijos. Tuo tikslu Danske Bank grupės įmonėse galioja vieninga sistema, kaip darbuotojai apie minėtus pažeidimus galėtų pranešti kuo paprasčiau – kiekvienas darbuotojas per nuorodą Danske Bank vidiniame tinklapyje (nurodydamas kontaktus arba anonimiškai) gali informuoti apie galimus pažeidimus jam priimtina kalba. Šiuos gautus pranešimus pirmiausia išnagrinėja Danske Bank A/S Atitikties departamentas (*Whistleblowing Operations* komanda) ir nusprendžia, kokių veiksmų turėtų būti imtasi. Taip pat yra pabrėžiama, jog asmuo, pranešęs apie galimus pažeidimus, yra saugomas vadovaujantis tiek Danske Bank grupėje galiojančia tvarka (Pranešimų apie pažeidimus politika (angl. *Whistleblowing Policy*, Priedas Nr. 8), tiek Danske Bank A/S Lietuvos filialo generalinio direktoriaus įsakymu patvirtinta Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (Priedas Nr. 9). Be šio dokumento, Filialo darbuotojams vidiniame Danske Bank A/S grupės puslapyje yra pateikiami taip pat labai aktualūs Danske Bank A/S grupės įmonėms / struktūriniais padaliniais privalomi dokumentai – Žmogaus teisių gairės Danske Bank Grupės darbuotojams (ang. *Guidelines – Human Right for employees of Danske Bank Group*, Priedas Nr. 10); Danske Bank Grupės pozicija dėl seksualinio priekabiavimo (ang. *Danske Bank Group's position on sexual harassment*, Priedas Nr. 11); Komandos dialogo dėl įtraukios darbo vietos be priekabiavimo ir diskriminacijos gairės (ang. *Be part of creating an inclusive workplace without harassment and discrimination – A team dialogue*, Priedas Nr. 12); Danske Bank A/S Lietuvos filialo Darbo tvarkos taisyklės (Priedas Nr. 13), kurios numato Darbdavio pareigą „užtikrinti Darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, priimti bei paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones, įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus“, darbo pareigų pažeidimus, tokius kaip „smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu“, įvardija kaip šiurkščius darbo pareigų pažeidimus.

Nauji Filialo darbuotojai privalomai turi susipažinti su tam tikrais Danske Bank grupės vidiniais teisės aktais, tarp kurių yra visi aukščiau įvardinti dokumentai, tokie kaip Danske Bank A/S Lietuvos filialo Darbo tvarkos taisyklės, Elgesio kodeksas (ang. *Code of Conduct Policy*), Elgesio kodekso

įgyvendinimo instrukcija (ang. *Code of Conduct Instruction*), Danske Bank A/S Lietuvos filialo Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, Danske Bank A/S Įvairovės ir įtraukties politika (ang. *Diversity and Inclusion Policy*) per 7 darbo dienas nuo darbo Filiale pradžios – įdarbintas naujas darbuotojas gauna el. laišką su nurodymu atlikti privalomus mokymus (Priedas Nr. 14). Atlikimo faktas yra fiksuojamas ir Danske Bank el. mokymų sistemoje. Įprasta praktika, kad Danske Bank A/S vidiniai dokumentai skelbiami Danske Bank vidiniame puslapyje ir yra pasiekiami kiekvienam Danske Bank Grupės darbuotojui, Danske Bank A/S Lietuvos filialo vidiniai vietiniai norminiai teisės aktai skelbiami Danske Bank A/S Lietuvos filialo darbuotojų naudojamame vidiniame puslapyje //LTPcedures, apie patvirtintus ar pakeistus dokumentus Danske Bank A/S Lietuvos filialo darbuotojai informuojami ir el. paštu.

Rašte nurodoma, kad Banko grupėje reguliariai yra vykdomos darbuotojų anoniminės apklausos apie darbuotojų darbo sąlygas, kuriose darbuotojai gali anonimiškai išsakyti savo susirūpinimą dėl galimai patiriamo smurto, priekabiavimo, diskriminacijos. Tam skirtas atskiras klausimų blokas „Diversity and Inclusion“ skirsnyje (Priedas Nr. 15, žr. „Diversity and Inclusion“ skiltį). Žmogiškųjų išteklių padalinio darbuotojai, vadovai analizuoja šių apklausų rezultatus, diskutuoja tarpusavyje ir su savo komandų darbuotojais ir įvertinę juos imasi atitinkamų priemonių. Danske Bank veikia vidinis pranešimų („Whistleblowing“) kanalas, kuriuo galima pranešti apie diskriminacinį elgesį. Apie šią galimybę pateikti pranešimus apie pažeidimus darbuotojai yra informuojami Danske Bank vidiniame tinklapyje bei privalomuosiuose mokymuose darbuotojams. Už šią tvarką, jos įgyvendinimą yra atsakingas Danske Bank A/S Atitikties departamentas. Danske Bank A/S internetiniame puslapyje skelbiama darbuotojams aktuali informacija apie įvairovę ir įtrauktį: bendra Danske Bank pozicija dėl įvairovės ir įtraukties, Įvairovės ir įtraukties politika ir kiti aktualūs vidiniai dokumentai, skelbiami vidinių ir išorinių mokymų įrašai ir kita medžiaga (Priedas Nr. 12, Komandos dialogo dėl įtraukios darbo vietos be priekabiavimo ir diskriminacijos gairės (ang. *Be part of creating an inclusive workplace without harassment and discrimination – A team dialogue*) naudingi patarimai darbuotojams, pateikiama informacija apie D&I Office padalinio veiklos sritį, D&I Council veiklos kryptis. D&I Council veikloje dalyvauja ir Danske Bank A/S Lietuvos filialo darbuotojai, prisidėdami prie atitinkamų veiklos krypčių (gender equality, age diversity, rainbow network, neurodiversity & disabilities, parenting, origins). Kiekvienai veiklos kryptiai yra sudėliotas atitinkamas priemonių 2024 m. planas. Be tokių proaktyvių darbdavio žingsnių darbuotojus šviesti psichologinio

smurto prevencijos tema, darbuotojai kviečiami ir patys tuo domėtis ir siekti padėti sau – yra pateikiama tikrai nemažai informacijos Intranete psichologinio smurto prevencijos tema, darbuotojai kviečiami savanoriškai dalyvauti Danske Bank A/S Lietuvos filialo ar net pačių darbuotojų organizuojamose sesijose įvairiomis temomis, pavyzdžiui, streso valdymo, įtraukties ir nediskriminavimo ir panašiomis.

Banko teigimu, Pareiškėjo komandoje dirba skirtingo amžiaus darbuotojai. 2024 m. rugsėjo 10 d. duomenimis, vidutinis Pareiškėjo komandos narių amžius 31,7 m., jų amžius svyruoja nuo 23 iki 36 m. Be Pareiškėjo komandoje dirbo 6 kolegos, kurių amžius nuo 20 iki 29 metų, ir 10 kolegų, kurių amžius nuo 30 iki 39 m. 2024 m. rugsėjo 12 d. duomenimis, Danske Bank A/S Lietuvos filiale darbuotojų amžius svyruoja nuo 19 iki 71 metų. Vidutinis darbuotojų amžius 32,94 m.

Bankas griežtai paneigė, kad Pareiškėjas buvo išskiriamas iš kitų kolegų dėl savo amžiaus, taip pat, kad amžius galėjo turėti įtakos darbuotojo požiūriui, elgesiui, bendravimo manierai. Danske Bank darbuotojai vertinami tik pagal turimas (įgytas) kompetencijas, įgūdžius ar profesines žinias, darbo rezultatus, o ne amžių. Elgesys vertinamas tuo aspektu, ar jis atitinka Danske Bank vertybes ir kultūros įsipareigojimus, ar darbuotojų elgesys atitinka Danske Bank Grupės ir (ar) Danske Bank A/S Lietuvos filialo vidinių teisės aktų reikalavimus. Vertinant darbuotojų darbą, Danske Bank Grupėje yra atsižvelgiama ne tik į tai, kaip darbuotojas atlieka darbo užduotis, bet ir į tai, kaip elgiasi darbovietėje, kaip laikosi nustatytų elgesio standartų ir įmonės vertybių. Dar daugiau – šios dvi dalys (WHAT ir HOW) turi vienodą svertinę galią vertinant darbuotojo pasiekimus.

Banko teigimu, tiesioginis vadovas, vertindamas Pareiškėjo darbo rezultatus, laikėsi Danske Bank nustatytos darbuotojų veiklos vertinimo procedūros, t. y. buvo vertinamos WHAT ir HOW dalys. Tiesioginis vadovas Pareiškėjo darbo rezultatus už 2023 metus vertino labai gerai, paskirdamas „Strong“ įvertinimą tiek WHAT, tiek HOW dalyje. Deja, toks vertinimas nesutapo su Pareiškėjo lūkesčiais – ji savo darbo rezultatus įsivertino kaip puikius („Outstanding“) (Priedas Nr. 16). Pareiškėjas nesutiko su tiesioginio vadovo vertinimu ir siekė jį pakeisti. Tai buvo pagrindinė priežastis, sukėlusiai Pareiškėjo nepasitenkinimą tiesioginiu vadovu, kai Pareiškėjas sužinojo, kad tiesioginis vadovas kitos komandos narės (ne Pareiškėjo) metinius pasiekimus įvertino kaip „Outstanding“. Bankas teigia, kad Pareiškėjo amžius nebūdavo aptarinėjamas, nes tai niekaip nesusiję su jo darbo funkcijomis, kompetencijomis, profesiniais įgūdžiais, įgyta patirtimi. Tai, kad Pareiškėjui buvo sudaryta galimybė dalyvauti įvairiuose projektuose, iniciatyvose, patvirtina metinio darbo rezultatų vertinimo aprašas

(Priedas Nr. 16, žr. skiltį Employee Comments HOW dalyje), kur Pareiškėjas, įvardydamas savo 2023 m. pasiekimus, paminėjo dalyvavęs ne viename projekte, mokymuose, turėjęs galimybę išbandyti save įvairiose pozicijose. Bankas taip pat atkreipė dėmesį į tai, jog Pareiškėjo ir tiesioginio vadovo amžius yra panašus, jie priklauso tai pačiai amžiaus grupei (40 ir 36 metai), kas, Banko teigimu, pagrindžia išvadas, jog tiesioginis vadovas Pareiškėjo nediskriminavo.

Pareiškėjas 2024 m. spalio 7 d. pateikė Tarnybai papildomus paaiškinimus dėl Banko Rašto (toliau – Atsiliepimas į Raštą), kuriuose nurodė, kad pirmą kartą apie nesaugias darbo sąlygas, t. y. apie patiriamą psichologinį smurtą, įskaitant diskriminaciją dėl amžiaus, pranešė 2024 m. balandžio 25 d. Vadovo vadovui, tiek tą pačią dieną pokalbio su tiesioginiu vadovu metu, tiek vėliau, 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo dėl psichologinio smurto darbe metu (toliau – Susitikimas). Išdėstytas aplinkybes patvirtina Susitikimo protokolas (Priedai Nr. 2 ir 3). Pareiškėjas teigia, jog minėtomis dienomis jis aiškiai išdėstė, kad jaučiasi nesaugiai darbo vietoje dėl patiriamo psichologinio smurto, įskaitant diskriminaciją dėl amžiaus. Tačiau pagalba nebuvo suteikta. Sveikatos Ambasadorė nepasiūlė jokios psichologinės ar kitos pagalbos bei su Pareiškėju apskritai nebendravo. Pareiškėjas pažymi, jog Bankas žinojo, kad dėl išgyvenamo psichologinio smurto jis kreipėsi dėl psichologinės konsultacijos į VšĮ Centro poliklinikos psichikos sveikatos priežiūros kliniką (toliau – ir Psichikos sveikatos klinika), kadangi dėl šių priežasčių ėmė nedarbingumą, o vėliau – tiek mokamas, tiek nemokamas atostogas. Pirmą kartą į Psichikos sveikatos kliniką Pareiškėjas kreipėsi 2024 m. balandžio 27 d., žymiai pablogėjęs psichoemociškai savijautai po buvusio pokalbio darbe dėl ilgalaikio psichologinio smurto. Medicinos dokumento išrašė taip pat nurodyta, kad stebimas kritęs pasitikėjimas savimi, sumažėjusi savivertė, pažeminimas, nerimastingumas, padidėjęs emocinis jautrumas. Vėliau Pareiškėjas buvo nukreiptas kompleksiniam gydymui į Psichikos sveikatos klinikos dienos stacionarą. Jam buvo diagnozuotas F43.2 Adaptacijos sutrikimas. Po 2024 m. liepos 22 d. VDI sprendimo Nr. APS-131-14107 priėmimo, Pareiškėjas savo iniciatyva kreipėsi ir susitarė su Danske Bank A/S Lietuvos filialo vadovu (toliau – Banko / Organizacijos vadovas) dėl 2024 m. liepos 30 d. susitikimo. Šio susitikimo metu (Garso įrašas Nr. 1) Pareiškėjas kalbėjosi su Banko vadovu apie patiriamą psichologinį smurtą, įskaitant diskriminaciją amžiaus pagrindu; Pareiškėjo psichoemocinę būseną šios psichologinio smurto situacijos kontekste; psichologinio smurto tyrimo ydingumą bei ginčo su darbdaviu užbaigimo galimybes. Pokalbiui baigiantis Banko vadovas pasakė: *„Aš matau, kaip Tu jautiesi, aš matau, ką Tu nori, nu, arba įsivaizduojamai nori. Kaip kompensacija – atstumas labai didelis, turbūt, tarp to, ką esu*

matęs, dėl to aš nesikišiu daugiau į procesą šitą. Jeigu atstumas būtų kažkoks kitas, tai aš, sakyčiau, aš nueinu, žinai, pasakau, kad, chebra, nu kažkaip tai. Bet šiuo atveju, tada, turbūt, aš tik tai palinkėsiu tau emocinės sveikatos.“ (citatosis kalba netaisyta, garso įrašo Nr. 1, 49 min. 40 sek. – 50 min. 15 sek.). Tačiau 2024 m. rugpjūčio 28 d. susitikimo dėl taikaus ginčo sprendimo (t. y. pasirašant sutarimą dėl darbo santykių nutraukimo bendru susitarimu) metu Bankas nepripažino, kad Pareiškėjas patyrė psichologinį smurtą, ir pasiūlė nutraukti darbo santykius dėl ilgalaikio nedarbingumo (dėl ligos) pagal Darbo kodekso (toliau – DK) 56 straipsnį „Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių“. Šio susitikimo pokalbis užfiksuotas garso įrašu (Garso įrašas Nr. 2), įskaitant Banko atstovės siūlymą Pareiškėjui nutraukti darbo santykius dėl ligos (Garso įrašo Nr. 2, 13 min. 49 sek. – 14 min. 40 sek.). Darbo santykiai tarp Pareiškėjo ir Banko pasibaigė 2024 m. rugsėjo 11 d. pagal DK 56 straipsnį, Pareiškėjui paūmėjo idiopatinė dilgėlinė, todėl, jo teigimu, nebegalėjo tinkamai atlikti savo funkcijų darbe. Pareiškėjas pažymėjo, kad Banko atstovai pasiūlė nutraukti darbo sutartį dėl sveikatos problemų.

Atsiliepime į Raštą Pareiškėjas akcentuoja (toliau cituojama): „nuo pat patiriamo psichologinio smurto deklaravimo pradžios ir viso tyrimo metu Organizacija laikosi tariamo naratyvo ir legendos, kad mano psichologinis smurtas yra mano metinio vertinimo pasekmė. Vis dėlto kaip galima matyti iš 2024.05.09 susirinkimo, bei pačio 2024-05-20 registruoto skundo, šis Organizacijos naratyvas yra klaidingas. Organizacijos atstovai nurodo neteisingą ir prieštaringą faktą, kad „amžiaus klausimas buvo paliestas tik tarp kitko“, nors patys pažymi ir patvirtina, kad diskriminacijos amžiaus pagrindu faktas buvo tiriamas ir pristatytas tarpiniuose Organizacijos 2024-08-05 tyrimo išvadose.“

2024 m. liepos 30 d. Banko vadovas pateikė tokius psichologinio smurto situacijos vertinimus (toliau cituojama): „*Aš konstatuoju faktą, kad, turbūt, situacija yra nemaloni abiems pusėms...*“ (Garso įrašo Nr. 1, 35min. 00 sek. – 35 min. 05 sek.), „*Ok, <...> kaip viskas sudėtinga čionai*“ (Garso įrašo Nr. 1, 42 min. 34 sek. – 42 min. 38 sek.). Komentuodamas vilkinamą tyrimo procesą, Banko vadovas pateikia tokį vertinimą: „*Čia yra proceso dalis, kuris yra „cumbersome“* (vert. liet. k. didelis, sudėtingas ir dėl to sunkiai įgyvendinamas). Pareiškėjas akcentavo, kad taikaus ginčo užbaigimo procesas (derybos) buvo tik beprasidedąs ir su Banku visai dar nesikalbėjo (nesiderėjo) dėl kompensacijos dydžio užbaigiant ginčą taikiai, bet Banko Vadovas aktyviai siekė, kad Pareiškėjas įvardintų jam savo norimą kompensacijos dydį: „*Kaip Tu manai, mes galime šitą išspręsti*“ (Garso įrašo Nr. 1, 20 min. 50 sek. – 20 min. 57sek.), „*Žiūrėk, tai aš suprantu, kad, tavo nuomone, kažkas įvyko negerai, „I get it“, tą*

prasme, „I get it“. Aš esu praktiškas žmogus, ta prasme, aš noriu suprasti, kaip mes šitą problemą galime išspręsti?“ (Garso įrašo Nr. 1, 24 min. 15 sek. – 24 min. 27 sek.), „Kaip tu vertini savo išgyvenimus ir patyrimus?“ (Garso įrašo Nr. 1, 24 min. 43 sek. – 24 min. 45 sek.), „Jeigu Jisai (advokatas) pateiktų sąlygas, nu, tarkim, hipotetiškai pašnekam, ta prasme, jeigu jisai pateiktų sąlygas, kurios, tavo nuomone, būtų teisingos ir jos nebūtų derybų objektu, nes tu supranti arba sąlygos yra tokios, jos visą laiką tampa derybų objektu. Kas yra tos sąlygos, kurios tave tenkintų“ (Garso įrašo Nr. 1, 25 min. 25 sek. – 25 min. 49 sek.), „Dabar tu gali šnekėti labai atvirai...Kas yra ta kompensacija, kuri tave tenkintų?... Jeigu mes norime, kad procesas pagreitėtų, tai būtų vienas iš būdų (kompensacijos dydžio išsakymas), nes kitaip procesas – aš nežinau, kur jis nuves... Jis nueis turbūt visaip“ (Garso įrašo Nr. 1, 27 min. 56 sek. – 28 min. 28 sek.). Vadovas domėjosi: „Ar aš galvoju apie scenarijus, kas bus toliau“ (Garso įrašo Nr. 1, 37 min. 13 sek. – 37 min. 15 sek.) bei paaiškino apie Pareiškėjo kreipimosi į teismą scenarijų: „Vieno scenarijaus teismo, tu arba laimėsi, arba praloši. Vienu atveju, tai laimėsi, turbūt, kažką tokio, kitu atveju kas bus?... Tu patirsi advokato kaštus, ir, greičiausiai, jeigu būsi neteisus... ir dar turbūt kitokius kaštus patirsi, emocinius ta prasme...“ (Garso įrašo Nr. 1, 37 min. 58 sek. – 38 min. 45 sek.) Vėliau Banko vadovas akcentavo: „Nu, žiūrėk, man labai gaila, kad mes esame čia, ir kad turim tokį pokalbį. Man dar labiau gaila, kad, nu, matau, kad iš lūkesčių tavo, jie yra nestandartiniai ir aš manau, kad jie, turbūt, tas procesas bus ilgas, aš įtariu.“ (Garso įrašo Nr. 1, 46 min. 25 sek. – 46 min. 45 sek.). Pokalbiui baigiantis Banko vadovas pasakė: „Aš matau, kaip tu jautiesi, aš matau, ką tu nori, nu, arba įsivaizduojamai nori. Kaip kompensacija – atstumas labai didelis, turbūt, tarp to, ką esu matęs, dėl to aš nesikišiu daugiau į procesą šitą. Jeigu atstumas būtų kažkoks kitas, tai aš, sakyčiau, „aš nueinu, žinai, pasakau, kad „chebra nu kažkaip tai“, manau, kad kaip vadovas aš turiu nuomonę irgi kaip ir teisiniam, nors ir juridinis turbūt ar koks tai. Bet šiuo atveju, tada, turbūt, aš tikrai palinkėsiu tau emocinės sveikatos.“ (Garso įrašo Nr. 1, 49 min. 40 sek. – 50 min. 15 sek.).

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu vertinama, ar Bankas nediskriminavo Pareiškėjo dėl amžiaus, kitaip tariant, ar Bankas nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 6 punkto, pagal kurį 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 užtikrinti, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

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 apimties 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 tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės ir laisvo asmenų judėjimo (11 preambulės dalis).

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius, 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).

Nagrinėjamu atveju, Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą nurodydamas, kad nuo 2023 m. balandžio mėn. iki 2024 m. gegužės 20 d., kuomet Pareiškėjas oficialiai kreipėsi su skundu į VDI dėl tiesioginio vadovo diskriminacinio elgesio, Pareiškėjas nuolat susidurdavo su viešais juokeliais apie jo amžių ir komentarais, kad dėl jo vyresnio amžiaus kyla bendravimo problemų komandoje. Tiesioginis vadovas viešai pabrėždavo, kad Pareiškėjo „kitoks“ amžius lemia „kitokį“ požiūrį į darbą. 2023 m. gruodžio mėn. tiesioginis vadovas, pasak Pareiškėjo, viešai, esant Pareiškėjui ir komandos nariams, aptarė būtinybę organizuoti mokymus apie „kartų psichologinius skirtumus“, o tai, Pareiškėjo įsitikinimu, buvo tiesiogiai susiję su jo amžiumi.

2024 m. balandžio 25 d. Pareiškėjas kreipėsi į Vadovo vadovą nurodydamas, kad jau daugiau nei metai patiria psichologinį smurtą iš savo tiesioginio vadovo. Vadovo vadovas 2024 m. balandžio 30 d. išsiuntė laišką Pareiškėjui su pasiūlymu susitikti ir bandyti išsiaiškinti iškilusias problemas dialogo būdu. Į susitikimą buvo pakviesti ir asmenys iš Žmogiškųjų išteklių padalinio. 2024 m. gegužės 9 d. įvyko susitikimas tarp Pareiškėjo, jo tiesioginio vadovo, pastarojo vadovo (duomenys neskelbtini), Darbo teisės padalinio Lietuvoje vadovės (duomenys neskelbtini) ir Žmogiškųjų išteklių partnerės (duomenys neskelbtini). 2024 m. gegužės 10 d. Darbo teisės padalinio vadovė pateikė susitikimo dalyviams el. laišką, kurį prašė laikyti 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo protokolu. 2024 m. gegužės 13 d. Pareiškėjas el. paštu pateikė pastabas dėl protokolo: „Taip pat (duomenys neskelbtini) pristatė suderintus su (duomenys neskelbtini) savo iškeltus profesinius tikslus 2023 metams (toliau cituojama): sulaukti oficialių atsiliepimų iš tiesioginių kolegų, sudalyvauti *Gemboje*, pabaigus *Turn2Grow* programą ir kitus. Vis dėlto (duomenys neskelbtini) pažymėjo, kad 2023 m. balandžio mėnesį fiksuoja kaip atskaitos tašką, kai darbo santykiai su (duomenys neskelbtini) pasikeitė. (duomenys neskelbtini) pradėjo girdėti viešus juokelius dėl jo amžiaus, į jo klausimus viešai buvo atsakoma pakeltu tonu, kad girdėtų visa komanda. (duomenys neskelbtini) jautė (duomenys neskelbtini) siekį kažkaip jį sumenkinti, įgelti. Nors visa tai matėsi, jis iš pradžių visą tai nesureikšmindavo ir neeskaluodavo. Taip pat (duomenys neskelbtini) pastebėjo, kad buvo įtraukiamas į daugelį veiklų, bet nesuprato, ar tai jam yra naudinga. (duomenys neskelbtini) j pareiškė, kad ankstyvame savo darbo Danske etape, jis vienas pirmųjų buvo paskirtas mokinys naujos programos *Fenergo*, jam buvo pavesta atlikti *case'ų* patikras (*4 eyes check*), tuo pačiu metu aktyviai dalyvavo Lyderystės ugdymo programoje *Turn2Gow*.“

Pareiškėjas aiškina, jog tiesioginis vadovas patvirtino (neneigė) faktą, kad viešai šaipėsi iš Pareiškėjo vyresnio amžiaus. Banko teigimu: „visiems susitikimo dalyviams buvo sudaryta galimybė pateikti komentarus / pastabas dėl el. laišku užfiksuoto 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo turinio“. Tačiau, Banko teigimu, nei susirašinėjimo, nei susitikimo metu, nei laiškuose nebuvo jokio tiesioginio vadovo patvirtinimo apie viešus juokelius dėl Pareiškėjo amžiaus ar diskriminacijos – priešingai, klausimas dėl diskriminavimo dėl amžiaus buvo tik šalutinis, minimas tik tarp kitko, ir tik iš Pareiškėjo pusės. Rašte atkreiptas dėmesys, kad tiek paties susitikimo metu, tiek aprašant susitikimo turinį el. paštu, buvo siekiama tik užfiksuoti visų dalyvavusių asmenų pozicijas, o ne patvirtinti susitikime išgirstus teiginius. Banko įsitikinimu, šis susirašinėjimas negali būti laikomas įrodymu, kad susitikimo dalyviai sutiko ir pripažino Pareiškėjo pateiktą situacijos versiją, kitaip tariant, susirašinėjime buvo užfiksuotas Pareiškėjo skundas ir jo dėstoma pozicija, bet ji nebuvo nei kieno nors patvirtinta, nei paneigta.

Vadovaujantis Pareiškėjo teigimu, 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo metu išreikšta frazė dėl tiesioginio vadovo viešų juokelių Pareiškėjo atžvilgiu liko nepaneigta ir, anot jo, tai reiškia, kad vadovas sutiko su šiuo argumentu.

Banko teigimu, minėtame protokole buvo išreikšta Pareiškėjo pozicija, kuri nebuvo nei paneigta, nei patvirtinta.

Vertinant Pareiškėjo argumentą dėl aplinkybės, jog tuo atveju, jei Pareiškėjo pastaba, kurioje jis patikslina faktą dėl priekabiavimo amžiaus pagrindu, nebuvo paneigta, vadinasi, tiesioginis vadovas ją pripažino, pažymėtina, jog teisiame tyrime ar ginče nėra vadovaujamosi principu „pagal nutylėjimą“. Kitaip tariant, visais atvejais laikytina, kad pritarimas ar nesutikimas privalo būti išreikštas aiškia valia, o ne nutylėjimu. Taigi tiesioginio vadovo nutylėjimas dėl Pareiškėjo pateiktos 2024 m. gegužės 9 d. protokolo pastabos negali būti vertintinas kaip pritarimas jai.

Pareiškėjas nurodo, kad tiesioginio vadovo netinkamą bendravimo manierą patvirtina jo pateiktas susirašinėjimas su kolegomis mokymų metu, kuomet vadovas komentuoja lektorius (cituojama iš susirašinėjimo): „*net ir apsirengusi žėkit, kaip kobra*“, „*o seni ir protingi*“, „*čia jam insultas ar kas*“. Susirašinėjimo kontekstas nėra aiškus, nes pateiktos fragmentinės ištraukos iš susirašinėjimo, kuris, Pareiškėjo teigimu, vyko mokymų (nenurodo, kokių) metu. Nesant aiškių faktų, kokiomis aplinkybėmis vyko šis susirašinėjimas, nėra galimybės įvertinti, kam šie teiginiai buvo

adresuoti, tačiau sutiktina su Pareiškėju, kad vadovo vartojami epitetai, kad ir kam jie būtų buvę skirti, yra neetiški ir nevertotini profesinėje veikloje.

Banko teigimu, 2024 m. gegužės 20 d. Pareiškėjas informavo HR Legal apie skundo dėl psichologinio smurto darbe pateikimą *Whistleblowing* kanalu – tokia ginčo sprendimo galimybė buvo aptarta 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo metu kaip viena iš galimų, laikantis Danske Bank A/S Lietuvos filiale galiojančios Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos. 2024 m. birželio 25 d. Bankas gavo nurodymą iš VDI Psichologinio smurto darbe prevencijos skyriaus pateikti informaciją apie Pareiškėjo skundo nagrinėjimą įmonėje bei apskritai, kaip Danske Bank A/S Lietuvos filialas sprendžia darbuotojų skundus dėl psichologinio smurto darbe.

2024 m. birželio 21 d. Pareiškėjas kreipėsi į VDI nurodydamas, kad darbdavys per 1 mėnesį neištyrė Pareiškėjo skundo dėl darbdavio psichologinio smurto prevencijos vidinių nuostatų nesilaikymo ir patiriamo psichologinio smurto. Skunde VDI Pareiškėjas nurodo (toliau cituojama): „Nors savo psichologinio smurto situaciją oficialiai darbdaviui deklaravau 2024 m. gegužės 9 d., iki 2024 m. birželio 21 d. mano skundas yra neištirtas ir taip pažeistas vidinių nuostatų apibrėžtas 1 mėnesio tokių situacijų ištyrimo terminas. Jau po mano psichologinio smurto situacijos deklaravimo organizacijoje sulaukiau iš darbdavio reikalavimo pasiaiškinti raštu dėl neva mano profesinių pareigų nevykdymo. Tokie darbdavio veiksmai pažeidžia vidinius nuostatus ir juos traktuojau, kaip tiesioginį bandymą atleisti mane iš darbo. Patiriamas ilgalaikis psichologinis smurtas darbe pablogino mano psichologinę sveikatą, tad buvau priverstas kreiptis pas gydytojus. Dar labiau mano psichologinę sveikatą pablogino organizacijoje deklaruotos situacijos tyrimo eiga, šios situacijos savalaikis neištyrimas bei organizacijos pagalbos ir palaikančio kontakto nebuvimas. Dėl tokių darbdavio veiksmų / neveikimo pasekmių buvau priverstas kreiptis į medicinos įstaigą ir šiuo metu esu išėjęs ligos nedarbingumo. Kadangi visi anksčiau minėti darbdavio veiksmai yra šiurkštūs vidinių nuostatų ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso pažeidimai, prašau atlikti nuodugnų ir nešališką šių klausimų tyrimą, siekiant užtikrinti mano teisių apaugą bei viešojo intereso gynimą.“

2024 m. rugpjūčio 2 d. buvo užbaigtas Pareiškėjo skundo nagrinėjimas Banke. Banko Rašte nurodoma, kad vidinį tyrimą atlikusi komanda pateikė tokias išvadas: 1) Pareiškėjo pateikti įrodymai dėl nepalankios Pareiškėjui atmosferos komandoje (viešai laidomų juokelių Pareiškėjo atžvilgiu) buvo įvertinti kaip įrodantys komandoje vyraujantį betarpišką ir galbūt ne visada profesionalų bendravimą, tačiau tai niekaip negali būti laikoma tiesiogiai prieš Pareiškėją nukreiptomis patyčiomis ar siekiu

viešai pažeminti / įžeisti ar diskriminuoti dėl Pareiškėjo amžiaus; 2) Pareiškėjo pateikti įrodymai dėl netinkamų tiesioginio vadovo, Vadovo vadovo veiksmų iškelus klausimą dėl, Pareiškėjo manymu, netinkamo Pareiškėjo darbo metinio įvertinimo, buvo taip pat įvertinti kaip neįrodantys tiesioginio vadovo ar Vadovo vadovo naudoto psichologinio smurto prieš Pareiškėją.

2024 m. rugpjūčio 20 d. Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, nes yra vyriausias komandos narys. Taip pat skunde nurodoma (toliau cituojama): „Dėl šios priežasties ir neatsižvelgiant į mano sukauptą darbinę patirtį bei išsilavinimą stabdomas mano profesinis augimas. Viešas darbuotojų *bulinimas*, apjuokinimas ir pravardžiavimas yra įprasta mano tiesioginio vadovo (duomenys neskelbtini) bendravimo kultūros dalis.“

Kaip minėta, Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu; 2 straipsnio 7 dalyje priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Taigi pagal Lygių galimybių įstatymu įtvirtintą priekabiavimo sampratą, priekabiavimas yra viena iš diskriminacijos formų, sietinas su vienu arba keliais asmens tapatybės požymiais.

Remiantis Lygių galimybių įstatyme įtvirtinta priekabiavimo samprata, priekabiavimui, kaip teisės pažeidimui, būdingi šie požymiai:

- nepageidaujamas elgesys, tai yra elgesys, kuris yra nemalonus, žeidžiantis asmens, prie kurio priekabiuojama, orumą;

- priekabiavimas gali būti išreikštas tiek žodiniiais, tiek rašytiniais veiksmais, tiek kitomis elgesio formomis, kurios gali pasireikšti gestų rodymu, fizinių veiksmų atlikimu, kuriais rodomas nepagarbus, žeminantis elgesys, žeidžiantis žmogaus orumą;

- priekabiavimo veiksmai yra susiję su asmens, prie kurio priekabiuojama, amžiumi, lytimi arba kitais asmens tapatybės požymiais;

- priekabiavimo tikslas bei motyvas gali būti siekis įžeisti žmogaus orumą arba siekis sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Tačiau svarbu pažymėti, kad pagal Lygių

galimybių įstatyme įtvirtintą priekabiavimo apibrėžtį, priekabiavimas gali būti identifikuojamas net ir nesant tikslo, motyvo įžeisti žmogaus orumą, bet pasireiškus tokio nepageidaujamo elgesio pasekmėms, tai yra kai dėl priekabiavimo yra įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Svarbu pažymėti, kad pagal Europos Tarybos nediskriminavimo direktyvose, taip pat ir Lygių galimybių įstatyme įtvirtintą priekabiavimo apibrėžtį, priekabiavimui įrodyti palyginimo objekto nereikia, o taip iš esmės yra dėl to, kad priekabiavimas dėl savo formos (žodinis, nežodinis ar fizinis užgauliojimas) ir galimo poveikio (žmogaus orumo įžeidimas) pats savaime yra neleistinas¹.

Neabejotinai galima teigti, kad priekabiavimas yra priešingas teisei, ydingas, netoleruotinas ir nepateisinamas veiksmas, dėl kurio žmogus yra pažeminamas, pakenkiama jo orumui, psichinei ir fizinei sveikatai, jam gali būti sukeltos neigiamos pasekmės, žmogus gali prarasti pasitikėjimą, norą socializuotis. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 21 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad žmogaus asmuo neliečiamas, o 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad žmogaus orumą gina įstatymas. Vienas iš fundamentalių žmogaus teisių pagrindų yra principas, kad visi žmonės yra gimę laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis. Iš šio principo išplaukia, kad vienas pagrindinių diskriminacijos draudimo tikslų yra žmogaus orumo užtikrinimas. Orumas yra įgimtas visų žmonių, nepriklausomai nuo lyties, rasės, religijos, pilietybės ir panašiai. Taigi žmogaus orumas yra Konstitucijos ginama vertybė.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo 2017 m. gruodžio 19 d. išvadoje Nr. KT-20-11/2017 pažymėjo: „žmogaus, kaip laisvos asmenybės, orumas neatskiriamas nuo jo asmens neliečiamumo, kurio turinį, kaip minėta, sudaro fizinis ir psichinis neliečiamumas. Asmens neliečiamumas yra būtina jo fizinio aktyvumo, intelektinės ir kūrybinės laisvės, taigi ir laisvos asmenybės raiškos, prielaida; kėsinant į asmens neliečiamumą sutrikdoma jo fizinė, psichinė ir dvasinė būseną, taigi pažeidžiamas ir žmogaus orumas kaip ypatinga konstitucinė vertybė. Todėl Konstitucijos 21 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta asmens neliečiamumo garantija laikytina vienu iš konstitucinės žmogaus orumo apsaugos elementų.“

Kartu su patikslintu skundu ir Atsiliepimu į Raštą Pareiškėjas nurodė, kad Bankas žinojo, jog dėl išgyvenamo psichologinio smurto jis kreipėsi dėl psichologinės konsultacijos į Psichikos sveikatos kliniką, kadangi dėl šių priežasčių ėmė nedarbingumą, o vėliau tiek mokamas, tiek nemokamas

¹ Europos Sąjungos teisės nediskriminavimo vadovas, Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010. Europos Taryba, 2010, psl. 32.

atostogas. Pirmą kartą į Psichikos sveikatos kliniką Pareiškėjas kreipėsi 2024 m. balandžio 27 d. žymiai pablogėjus psichoemociinei savijautai po buvusio pokalbio darbe dėl ilgalaikio psichologinio smurto. Medicinos dokumento išrašė taip pat nurodyta, kad stebimas kritęs pasitikėjimas savimi, sumažėjusi savivertė, pažeminimas, nerimastingumas, padidėjęs emocinis jautrumas. Vėliau Pareiškėjas buvo nukreiptas kompleksiniam gydymui į Psichikos sveikatos klinikos dienos stacionarą. Jam buvo diagnozuotas F43.2 „Adaptacijos sutrikimas.“

Aplinkybę, jog Pareiškėjas jautėsi nesaugiai darbe, o tiesioginio vadovo įvairaus pobūdžio pasisakymai kėlė Pareiškėjui stresą, baimę, nesaugumo jausmą, patvirtina Pareiškėjo psichinė būseną, dėl kurios jis kreipėsi į Psichikos sveikatos kliniką (pridedami išrašai dėl sveikatos). Kitaip tariant, Pareiškėjo teigimu, pernelyg didelė įtampa darbo vietoje, tiesioginio vadovo netinkamas elgesys, pašiepimai dėl Pareiškėjo amžiaus, turėjo įtakos jo psichinei ir fizinei sveikatai, kas sukėlė neigiamas pasekmes.

DK 26 straipsnio 2 dalies 5 punktu darbdavys įpareigojamas imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos. DK 30 straipsnio 1 ir 2 dalys nustato, kad darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, 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: 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos

patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

Skunde pažymima, kad tiesioginis vadovas darbo metu nuolat pabrėždavo Pareiškėjo amžių, kalbėjo pakeltu tonu. Pareiškėjas teigia (toliau cituojama): „iš savo tiesioginio vadovo patirdavau nuolatinę diskriminaciją, o dėl tokios veikos visus 2 metus buvo tikslingai stabdomas mano profesinis augimas. Visus 2023 metus patyriau iš (duomenys neskelbtini) spaudimą dėl atseit netinkamo mano darbo. Man buvo aiškinama, kad dėl šios priežasties (duomenys neskelbtini) negali teikti mano kandidatūrą į aukštesnes pareigas, siekti mano atlyginimo augimo. Nežiūrint į visus metus daromą spaudimą dėl mano profesinio augimo stabdymo vyresnio amžiaus pagrindu, 07.03.24 (duomenys neskelbtini) anonsavo, kad mano pareigos pakeliamos iš *officer į associate analyst*. Mano pareigų pakėlimas kartu su kitais neseniai atėjusiais dirbti kolegomis (iš *officer į associate*) sukėlė daug klausimų ir mano kolegų tarpe, kurie reiškė man palaikymą ir sakė kad tokia situacija yra neteisinga mano atžvilgiu.“ Dėl tokio elgesio Pareiškėjas pajuto kritusį pasitikėjimą savimi, sumažėjusią savivertę, pažeminimą, nerimastingumą, padidėjusį emocinį jautrumą.

Vadovaujantis šiuo Pareiškėjo teiginiu, diskriminacija amžiaus pagrindu pasireiškė jo profesiniame augime, nors, jo teigimu, 2022 m. pavasarį jis buvo sėkmingai įdarbintas kaip 4 mėnesius trukusios *Danske Bank FuturePros* stažuotės atrankos, kurioje buvo skatinami darbintis vyresnio amžiaus asmenys, dalyvis.

Banko teigimu, Pareiškėjo teiginys apie darbo pradžią Filiale „vyresniame“ amžiuje, yra niekuo nepagrįstas. Bankas pažymi, kad Pareiškėjas nebuvo atsirinktas dalyvauti šioje programoje Filiale taip pat ne dėl jo amžiaus, o dėl per didelės kvalifikacijos į šios programos siūlomas pozicijas, kitaip sakant, jis jau turėjo patirties srityse, kuriose teigė norintis persikvalifikuoti. Tad jam buvo pasiūlyta iš karto bandyti darbintis jau kaip darbuotojui su patirtimi į Filiale esančias laisvas pozicijas, ką Pareiškėjas ir padarė.

Rašte Bankas taip pat pažymėjo, kad 2024 sausio mėn. Pareiškėjas kreipėsi į tiesioginį vadovą dėl 2023 m. Pareiškėjo metinių pasiekimų įvertinimo, nes nesutiko su tiesioginio vadovo įvertinimu. Pareiškėjas ir tiesioginis vadovas turėjo keletą susitikimų šiuo klausimu – 2024 m. sausio 30 d., 2024 m. vasario 2 d., 2024 m. vasario 7 d. Banko teigimu, „visų susitikimų metu Pareiškėjas siekė išsiaiškinti, kodėl tiesioginio vadovo vertinimas skyrėsi nuo paties Pareiškėjo metinių pasiekimų įvertinimo.

Banko teigimu, šių pokalbių metu Pareiškėjas neužsiminė apie iš tiesioginio vadovo tariamai jaučiamą psichologinį smurtą, tiesiog nesutiko su metiniu vertinimu ir siekė jį pakeisti.“ 2024 m. balandžio 25 d. Pareiškėjas kreipėsi į savo tiesioginio vadovo vadovą nurodydamas, kad esą jau daugiau nei metai patiria psichologinį smurtą iš savo tiesioginio vadovo. Vadovo vadovas 2024 m. balandžio 30 d. išsiuntė laišką Pareiškėjui su pasiūlymu susitikti ir bandyti išsiaiškinti iškilusias problemas dialogo būdu. Tam, kad pokalbis būtų kuo objektyvesnis, buvo pakviesti susitikime dalyvauti asmenys iš Žmogiškųjų išteklių padalinio. Pareiškėjas su tokia planuojamo susitikimo dalyvių sudėtimi sutiko.

Vadovaujantis Pareiškėjo argumentais, tiesioginio vadovo priekabiavimas dėl amžiaus turėjo įtakos profesiniam augimui. Kitaip tariant, Pareiškėjo įsitikinimu, jam nebuvo pasiūlytos aukštesnės pareigos dėl jo amžiaus, ko, anot Pareiškėjo, tiesioginis vadovas ir neslėpė pašiepdamas Pareiškėjo amžių. Tuo tarpu Banko teigimu, Pareiškėjo nesutarimai su tiesioginiu vadovu prasidėjo dėl metinio vertinimo, kuris, Pareiškėjo įsitikinimu, buvo netinkamas, ir amžius nebuvo skundų dėl priekabiavimo priežastimi. Banko teigimu, „visų 2024 m. sausio 30 d., 2024 m. vasario 2 d., 2024 m. vasario 7 d. susitikimų metu Pareiškėjas siekė išsiaiškinti, kodėl tiesioginio vadovo vertinimas skyrėsi nuo paties Pareiškėjo metinių pasiekimų įsivertinimo. Šių pokalbių metu Pareiškėjas neužsiminė apie iš tiesioginio vadovo tariamai jaučiamą psichologinį smurtą, tiesiog nesutiko su metiniu vertinimu ir siekė jį pakeisti.“ Bankas nurodė, kad tik 2024 m. balandžio 25 d. Pareiškėjas užsiminė apie tiesioginio vadovo juokelius dėl amžiaus, pakeltą toną atsakant į Pareiškėjo užduotus klausimus komandos akivaizdoje.

Pareiškėjas neneigia aplinkybės, kad pirmą kartą apie nesaugias darbo sąlygas, t. y. apie patiriamą psichologinį smurtą, įskaitant diskriminaciją dėl amžiaus, pranešė 2024 m. balandžio 25 d. Vadovo vadovui, tiek tą pačią dieną pokalbio su tiesioginiu vadovu metu, tiek vėliau 2024 m. gegužės 9 d. susitikimo dėl psichologinio smurto darbe metu. Tačiau darbdavys nesureagavo į jo prašymą sudaryti saugias darbo sąlygas.

Atkreiptinas dėmesys, jog 2024 m. birželio 21 d. Pareiškėjas kreipėsi į VDI su skundu „Dėl psichologinio smurto prevencijos politikos nesilaikymo ir Darbo kodekso 30 str. pažeidimo“, kuriame taip pat nenurodė aplinkybių, jog patiriamo iš tiesioginio vadovo psichologinio smurto priežastis yra būtent Pareiškėjo amžius. Pareiškėjas skunde mini aplinkybę, jog oficialiai apie patiriamą psichologinį smurtą tiesioginiam vadovui jis pareiškė 2024 m. gegužės 9 d., tačiau nemini, kokia, jo manymu, yra galimo psichologinio smurto priežastis. Į Tarnybą su skundu Pareiškėjas kreipėsi 2024 m. rugpjūčio 20 d. po Banko vidinio tyrimo išvadų priėmimo.

Direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas nustatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, jog jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Šio straipsnio 2 dalyje reglamentuojama, kad jo 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles. Pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) jurisprudenciją, bendras principas yra tas, kad asmuo, laikantis save nukentėjusiu dėl vienodo požiūrio nesilaikymo, turi įrodyti faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija. Tik tuo atveju, jeigu šis asmuo įrodo tokias faktines aplinkybes, paskui atsakovas turi įrodyti, kad nebuvo pažeistas nediskriminavimo principas (žr. ESTT 2011 m. liepos 21 d. sprendimo byloje Kelly, C-104/10, par. 30; 2012 m. balandžio 19 d. sprendimo byloje Meister, C-415/10, par. 34–38).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas dėl Direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio 1 dalies, yra konstatavęs, kad ši norma įtvirtina valstybės pareigą įrodinėjimo našta paskirstyti taip, kad diskriminaciją patyrusiam asmeniui pateikus *prima facie* įrodymus, jog diskriminacijos faktas buvo, atsakovui tektų pareiga įrodyti, kad pažeidimas nebuvo padarytas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio mėn. 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-309/2012). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje taip pat pažymima, kad pagal Lygių galimybių įstatymo 1 straipsnį, reglamentuojantį įstatymo paskirtį ir taikymą, 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 užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, taikymą, Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo stebėseną ir kontrolę. Šio įstatymo 4 straipsnyje, reglamentuojančiame įrodinėjimo pareigą, nustatyta, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, 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 Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-240-701/2023).

Vadovaujantis teisės aktais, teismų išaiškinimais, priekabiavimą, kaip vieną iš diskriminacijos formų, dėl amžiaus ar kito asmeniui priskirtino požymio, nuo priekabiavimo, kurį galima įvardinti psichologiniu smurtu, skiria kone pagrindinė aplinkybė, jog asmuo atsiduria blogesnėje padėtyje ne dėl nesutarimų, kuriuos suponuoja nuomonės arba požiūrio į tam tikrus dalykus skirtumas, charakterio bruožų, požiūrio į darbo funkcijų vykdymo tinkamumą, pasiekimų, nesutikimas su veiklos įvertinimo rezultatu, o būtent asmens amžius – priežastis, dėl kurios kito asmens elgesys sukuria bauginančią, įžeidžiančią aplinką.

Nagrinėjamu atveju, vertinant Pareiškėjo argumentus dėl tiesioginio vadovo pasisakymų ir tam tikros bendravimo kultūros (manieros), kuri negalėtų būti vertinama kaip „betarpiškas bendravimas“, ir dėl kurios Pareiškėjas pasijuto įžeistas, pažemintas, neįvertintas darbo santykiuose, dėl ko buvo priverstas kreiptis į Psichikos sveikatos kliniką dėl pablogėjusios psichoemocinės savijautos; Pareiškėjo kreipimąsi tiek į tiesioginį vadovą, Vadovo vadovą, Banko vadovą bei VDI, išėjimo iš darbo aplinkybes, konstatuotina, kad Pareiškėjui nebuvo sudarytos palankios ir saugios darbo sąlygos. Tačiau pagrįstų ir neabejotinų duomenų, kad Pareiškėjas galimai patyrė psichologinį tiesioginio vadovo spaudimą būtent dėl amžiaus, tyrimo metu nebuvo nustatyta. Vertinant Vadovo bendravimo kultūrą (iš susirašinėjimų su komanda mokymų metu), tikėtina, kad buvo vartoti neetiški, darbinei kultūrai netinkami išsireiškimai, tačiau akivaizdu, kad nesutarimai tarp Pareiškėjo ir jo tiesioginio vadovo didžiąja dalimi buvo nulemti Pareiškėjo nepasitenkinimo jo darbo veiklos vertinimo rezultatais, atsisakymo kelti darbo užmokestį ir skirti jį į aukštesnes pareigas. Minėtas aplinkybes patvirtina tiek Banko Rašte pateikti argumentai, tiek Pareiškėjo pateiktų susirašinėjimo su kolegomis esmė.

Atsižvelgiant į tai, tyrimas pagal Pareiškėjo skundą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu nutrauktinas, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, kadangi Pareiškėjas nepateikė duomenų, kurių pagrindu galima būtų konstatuoti, kad būtent jo amžius lėmė tiesioginio vadovo galimai nemalonų, nepageidaujamą, neprofesionalų, žeminantį orumą elgesį Pareiškėjo atžvilgiu.

Nagrinėjamu atveju nevertinami šalių argumentai dėl Banko vidinio tyrimo procedūros, bendradarbiavimo ir Pareiškėjo atleidimo iš darbo aplinkybių, kaip neturintys reikšmės priekabiavimo dėl amžiaus nustatymo faktui.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, ir vadovaudamasi bei Lygių galimybių įstatymo 14 straipsniu ir 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Danske Bank A/S.

Seimo kontrolierė,
pavadojanti lygių galimybių kontrolierę

Jolita Miliuvienė