



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU ATLEIDŽIANT VADOVĘ IŠ (*DUOMENYS NESKELBTINI*) TYRIMO

2026 m. rugsėjo 29 d. Nr. SP-90

Vilnius

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2026 m. gegužės 27 d. buvo gautas pareiškėjos (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu atleidžiant ją iš įmonės vadovo pareigų (reg. Nr. (26)SN-193).

Pareiškėja skunde nurodė, kad nuo 2021 m. dirbo (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Bendrovė), o nuo 2023 m. gegužės buvo paskirta Bendrovės direktore. 2024 m. gegužę Pareiškėja informavo Bendrovės valdybą apie savo nėštumą ir planuojamas nėštumo ir gimdymo atostogas. 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdyba priėmė sprendimą Pareiškėją atšaukti iš direktorės pareigų. Pačiame valdybos sprendime buvo tiesiogiai nurodyta, kad iš pareigų Pareiškėja yra atšaukiama „dėl išėjimo į motinystės atostogas“. Po Pareiškėjos išėjimo, Bendrovė įdarbino kitą direktorių.

Baigiantis Pareiškėjos vaiko priežiūros atostogų terminui, Bendrovė teiravosi apie Pareiškėjos planus sugrįžti. Pareiškėjos vaiko priežiūros atostogos Bendrovėje oficialiai buvo numatytos iki 2026 m. birželio 26 d. Pareiškėja informavo Bendrovės atstovę, kad planuoja grįžti 2026 m. rugsėjį ir kad Pareiškėjos vyras norėtų pasiimti tėvystės atostogas. Sužinojusi apie Pareiškėjos planus, 2026 m. balandžio 20 d. Bendrovės atstovė el. paštu informavo, kad Bendrovė planuoja pirmąją Pareiškėjos darbo dieną po vaiko priežiūros atostogų nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalies nuostatas. Pareiškėjai nebuvo pasiūlytos jokios lygiavertės pareigos ar alternatyvus darbas.

Pareiškėja mano, kad buvo diskriminuojama dėl lyties, nėštumo, motinystės ir dėl to, kad pasinaudojo motinystės bei vaiko priežiūros atostogomis.

Pareiškėja nurodė, kad per advokatę 2026 m. balandžio 30 d. pateikė oficialią pretenziją Bendrovei dėl diskriminacijos dėl lyties ir neteisėto atšaukimo iš pareigų. Bendrovė atsakė, kad savo sprendimo nekeis. Pareiškėja informavo, kad Bendrovės atsakyme minima teisininkė, kuri padėjo

ruošti valdybos protokolą, yra (*duomenys neskelbtini*) grupės teisininkė, atstovaujanti Bendrovės, o ne Pareiškėjos interesams. Taip pat protokolą padėjo užpildyti valdybos pirmininkas (*duomenys neskelbtini*), nes jis buvo atsakingas už naujo vadovo paiešką.

Pareiškėja prie skundo pridėjo dokumentus (2023 m. gegužės 23 d. pasirašytos darbo ir konfidencialumo sutartys su Bendrove, opciono sutartys su Bendrove, prašymas nutraukti vaiko priežiūros atostogas, Bendrovės valdybos sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo, darbo sutarties nutraukimo dokumentai), susirašinėjimus ir advokatų kontoros „Elegant Solutions“ pretenziją Bendrovei bei Bendrovės atsakymą į pretenziją.

Pareiškėja taip pat nurodė, kad situacija gerai matytųsi Bendrovės el. pašte, bet išeinant į motinystės atostogas, darbinis el. paštas buvo atjungtas ir Pareiškėja neturi prieigos prie jo.

Siekdamas išsamiai įvertinti Pareiškėjos skundo aplinkybes, 2026 m. birželio 10 d. Tarnybos atstovas el. paštu kreipėsi į Pareiškėją ir prašė pateikti papildomą informaciją.

Pareiškėja 2026 m. birželio 26 d. el. paštu pateikė papildomą informaciją. Pareiškėja nurodė, kad jos motinystės atostogos truko nuo 2024 m. spalio 24 d. iki 2025 m. vasario 26 d., o vaiko priežiūros atostogos – nuo 2025 m. vasario 27 d. iki 2026 m. birželio 26 d. (Pareiškėja išėjo aštuoniolikai mėnesių, pabaigos data tokia, kuri buvo numatyta prašyme).

Pareiškėja taip pat nurodė, kad Bendrovė savo atsakyme į Pareiškėjos pretenziją parašė, kad Pareiškėja pati siekė įrašyti diskriminacinę žinutę ir nuo pat pradžių siekė manipuliuoti Bendrove. Pareiškėja pabrėžė, kad buvo maksimaliai atsidavusi darbuotoja, iki paskutinės minutės dirbo, siekė kuo sklandžiau perduoti informaciją, paruošė dokumentą su perduodama informacija, dar paskutiniame savo atsisveikinimo laiške valdybai paminėjo informacinių technologijų darbus. Pareiškėja pažymėjo, kad jai rūpėjo Bendrovė. Pareiškėja teigė, kad apie manipuliacijas Bendrovėje nebuvo net kalbos, Pareiškėjos laiškuose matyti jos atsidavusi komunikacija.

Pareiškėja taip pat paaiškino, kad galutinius dokumentus, kuriuose buvo nurodyta, kad Pareiškėja atšaukiama iš pareigų dėl motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, tvarkė įmonių grupės teisininkė (*duomenys neskelbtini*). Gali būti, kad Pareiškėja kreipėsi į teisininkę klausdama, kaip formuoti dokumentą, ir teisininkė nurodė įrašyti tokią frazę dėl atšaukimo iš pareigų. Pareiškėja teigia, kad pati frazės nesugalvojo, tą patvirtino ir Bendrovė. Pareiškėja šių laiškų neturi. Pareiškėja teigė, kad valdybos protokolą dėl jos atšaukimo iš pareigų taip pat pildė ir valdybos pirmininkas (*duomenys neskelbtini*). Valdybos protokolus kelti pasirašymui liepdavo valdybos pirmininkas (*duomenys*

neskelbtini). Pasak jo – tai direktoriaus darbas, taigi Pareiškėja ir įkėlė protokolą. Elektroniniai laiškai tai irgi patvirtintų.

Pareiškėja taip pat pažymėjo, kad dėl darbo sutarties nutraukimo neteko galimybės ateityje įsigyti dalį įmonės akcijų, kadangi nutrūko opciono sutartys. Pagal šias sutartis, praėjus trejiems metams ir įgyvendinus sąlygas, buvo galimybė įgyti 3 procentus Bendrovės akcijų. Pareiškėja mano, kad Bendrovei galbūt buvo neparanku ją grąžinti į darbo vietą, nes toliau būtų skaičiuojamas išdirbtas laikas: kad atitiktų sąlygą išdirbti Bendrovėje 3 metus, Pareiškėjai buvo likę 4 mėnesiai (motinystės ir vaiko priežiūros atostogos į šį laiką neįskaitomos). Kadangi Pareiškėja buvo atleista, abi opciono sutartys nutrūko.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė 2026 m. liepos 7 d. raštu Nr. S-2026/577-(6.2) „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Bendrovė galėtų patvirtinti šiame rašte nurodytas aplinkybės dėl Pareiškėjos skundo; ar Pareiškėja buvo atšaukta iš savo pareigų ir jos darbo sutartis nutraukta dėl to, kad Pareiškėja išėjo į motinystės bei vaiko priežiūros atostogas; jei ne – dėl kokių priežasčių Pareiškėja buvo atšaukta iš savo pareigų bei nutraukta jos darbo sutartis; kas priėmė sprendimą dėl Pareiškėjos atšaukimo iš pareigų bei darbo sutarties nutraukimo; ar Pareiškėjai, kai ji ruošėsi grįžti iš vaiko priežiūros atostogų, buvo siūlytos kitos pareigos Bendrovėje; jei ne – dėl kokių priežasčių. Taip pat prašyta pateikti kitą svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė :

2026 m. liepos 20 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės 2026 m. liepos 20 d. raštas „Dėl informacijos pateikimo“.

Bendrovė nurodė nesutinkanti, kad Pareiškėja buvo diskriminuojama dėl lyties, nėštumo, nėštumo ir gimdymo atostogų ar vaiko priežiūros atostogų.

Bendrovė paaiškino, kad pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalies nuostatas, Bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų Bendrovės valdyba. Pagal Darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalies nuostatas, juridinio asmens vadovo atšaukimas įtvirtintas kaip darbo sutarties su juridinio asmens vadovu pasibaigimo pagrindas.

Bendrovė paaiškino, kad uždarnosios akcinės bendrovės vadovas veikia kaip jos patikėtinis ir įgaliotas atstovas, savo veiksmais sukuriantis uždarajai akcinei bendrovei teises ir pareigas. Nuo uždarnosios akcinės bendrovės vadovo veiklos didele dalimi priklauso uždarnosios akcinės bendrovės veiklos sėkmė apskritai. Uždarnosios akcinės bendrovės vadovas atlieka esminį vaidmenį uždarnosios akcinės bendrovės veikloje.

Bendrovių teisės požiūriu uždarnosios akcinės bendrovės valdybos teisė atšaukti vadovą nepriklausomai nuo jo kaltės nereiškia teisės pažeisti diskriminacijos draudimą. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 3 punkte draudžiama dėl asmens lyties keisti jo darbo sąlygas, perkelti į kitą darbą ar nutraukti darbo sutartį, o Darbo kodekso 26 straipsnis įpareigoja darbdavį visais darbo santykių atvejais įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus.

Bendrovei žinoma Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnyje ir Darbo kodekso 26 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta įrodinėjimo pareigos taisyklė. Todėl Bendrovė savo poziciją grindžia ne vien Bendrovės valdybos teise atšaukti vadovą, bet ir konkrečiomis faktinėmis aplinkybėmis ir jas patvirtinančiais dokumentais.

Bendrovė teigė, kad Pareiškėja, iki tol Bendrovėje dirbusi rinkodaros vadove, 2023 m. gegužės mėnesį priėmė pasiūlymą tapti Bendrovės vadove. 2023 m. gegužės 18 d. Bendrovės valdybos sprendimu Pareiškėja nuo 2023 m. gegužės 24 d. paskirta Bendrovės vadove. Bendrovė ir Pareiškėja sudarė darbo sutartį (toliau – 2023-05-23 Darbo sutartis).

Pareiškėja iš Bendrovės vadovės pareigų buvo atšaukta nuo 2024 m. spalio 17 d., o 2023-05-23 Darbo sutartis buvo nutraukta pasibaigus Pareiškėjos vaiko priežiūros atostogoms.

Bendrovė atkreipė dėmesį į tai, kad dėl uždarnosios akcinės bendrovės vadovo teisinio statuso dvilypumo, Pareiškėjos ir Bendrovės civilinių santykių ir darbo santykių nutraukimas vyko dviem etapais:

1-asis etapas (2024 m. spalį, prieš Pareiškėjai išeinant į nėštumo ir gimdymo atostogas, įvykęs Pareiškėjos atšaukimas iš Bendrovės vadovės kaip vienasmenio valdymo organo pareigų. Tuo metu buvo sprendžiamas tik Bendrovės veiklos tęstinumo ir vadovo funkcijų vykdymo klausimas. 2023-05-23 Darbo sutartis nebuvo nutraukta ir Pareiškėjai buvo sudarytos sąlygos pasinaudoti socialinėmis garantijomis);

2-asis etapas (2026 m., kai Pareiškėja pranešė apie ketinimą grįžti iš vaiko priežiūros atostogų. Tuo metu Bendrovė jau turėjo kitą vadovą, kuris tinkamai vykdė pareigas, todėl Bendrovės valdyba,

įgyvendindama jai teisės aktuose suteiktą kompetenciją pasirinkti Bendrovei tinkamiausią vadovą, priėmė sprendimą dėl 2023-05-23 Darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 104 straipsnį).

Toliau Bendrovė detaliau pateikia paaiškinimus dėl kiekvieno iš minėtų Pareiškėjos ir Bendrovės civilinių santykių ir darbo santykių nutraukimo etapų.

Dėl Pareiškėjos atšaukimo iš Bendrovės vadovės pareigų (Pareiškėjos ir Bendrovės civilinių santykių pabaigos)

2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdyba priėmė sprendimą nuo 2024 m. spalio 24 d. atšaukti Pareiškėją iš Bendrovės vadovės pareigų. Paskutinė Pareiškėjos darbo diena einant Bendrovės vadovės pareigas buvo 2024 m. spalio 23 d. Tame pačiame sprendime vienam mėnesiui buvo paskirtas laikinasis Bendrovės vadovas ir nurodyta, kad Bendrovės valdybos pirmininkas tęsia nuolatinio vadovo atranką.

2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo 1.1 punkte pavartota formuluotė „dėl išėjimo į motinystės atostogas“ ir kitose atitinkamo sprendimo dalyse minimos Pareiškėjos motinystės atostogos nurodytos kaip faktinis kontekstas, kuriam esant nuo 2024 m. spalio 24 d. reikėjo užtikrinti Bendrovės vadovo funkcijų vykdymą atšaukiant Pareiškėją iš Bendrovės vadovės pareigų, skiriant laikiną vadovą ir vykdant nuolatinio Bendrovės vadovo paiešką.

Bendrovė pažymėjo, kad pati 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo rengimo eiga reikšminga sprendžiant, kokia prasmė tuo metu buvo suteikta formuluočioms, susijusioms su Pareiškėjos motinystės atostogomis.

Pareiškėjai akcentuojant tai, kad 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendime yra formuluotės, susijusios su Pareiškėjos motinystės atostogomis, reikšminga tai, kieno iniciatyva atitinkamos formuluotės 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendime atsirado.

Bendrovė teigė, kad dokumentai patvirtina šias aplinkybes:

1. 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektą rengė pati Pareiškėja;
2. Pareiškėja 2024 m. spalio 17 d. el. laišku (*duomenys neskelbtini*) teisininkei (*duomenys neskelbtini*) ir (*duomenys neskelbtini*) pateikė savo parengtą Bendrovės valdybos sprendimo projektą, kuriame jau buvo įrašyta formuluotė apie Pareiškėjos atšaukimą „dėl išėjimo į motinystės atostogas“ (Bendrovės priedas Nr. 3);

3. tame pačiame el. laiške Pareiškėja paprašė (*duomenys neskelbtini*) pagalbos užbaigiant 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projekto rengimą ir nurodė el. laiške neįvardintos teisininkės pasiūlymus dėl sprendimo dalies, susijusios su laikinojo vadovo paskyrimu;

4. Pareiškėja 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimą įkėlė į elektroninio pasirašymo sistemą, jį peržiūrėjo ir pasirašė, o vėliau sprendimą pasirašė Bendrovės valdybos nariai (Bendrovės priedas Nr. 4).

Bendrovė teigia, kad formuluotės, susijusios su Pareiškėjos motinystės atostogomis, 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendime atsirado būtent Pareiškėjos iniciatyva. Tai objektyviai patvirtina Pareiškėjos 2024 m. spalio 17 d. el. laiškas ir su juo siųstas Pareiškėjos parengtas 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektas.

Bendrovė pažymėjo, kad sprendžiant iš 2026 m. liepos 7 d. Tarnybos rašto, Pareiškėja skunde ir papildomuose paaiškinimuose iš esmės neneigia, kad rengė 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektą. Tačiau, remdamasi 2026 m. liepos 7 d. Tarnybos rašto turiniu, Pareiškėja bando aiškinti, jog formuluotės, susijusios su Pareiškėjos motinystės atostogomis, pasiūlė (*duomenys neskelbtini*) teisininkė (*duomenys neskelbtini*), atstovavusi Bendrovės interesams. Bendrovė teigia, kad tokie Pareiškėjos teiginiai neatitinka tikrovės.

Bendrovė nurodė, kad, kaip matyti iš priedo Nr. 3, 2024 m. spalio 17 d. Pareiškėjos el. laiškas, pirmiausia adresuotas (*duomenys neskelbtini*), ir prie jo pridėtas pačios Pareiškėjos parengtas 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektas liudija, kad pati Pareiškėja atsiuntė 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektą su formuluote apie Pareiškėjos motinystės atostogas. Kartu tame pačiame el. laiške Pareiškėja, (*duomenys neskelbtini*) teisininkei (*duomenys neskelbtini*) nurodžiusi, ką Pareiškėjai kita teisininkė pasiūlė papildomai įrašyti, paprašė (*duomenys neskelbtini*) pagalbos užbaigiant 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo rengimą.

Bendrovė, atsižvelgdama į tai, teigia, kad ne (*duomenys neskelbtini*) teisininkė (*duomenys neskelbtini*) siūlė Pareiškėjai į 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimą įrašyti formuluotes, susijusias su Pareiškėjos motinystės atostogomis. Tokį patarimą Pareiškėjai dėl Bendrovei nežinomų priežasčių pagal Pareiškėjos prašymą davė teisininkė, kurios Pareiškėja neatskleidė.

Pareiškėja teigia, kad Bendrovės valdybos protokolą dėl jos atšaukimo iš pareigų pildė Bendrovės valdybos pirmininkas (*duomenys neskelbtini*). Tai yra tikrovės neatitinkantis teiginys. Formuluotės, susijusios su Pareiškėjos motinystės atostogomis, 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės

valdybos sprendime atsirado ne Bendrovės valdybos pirmininko iniciatyva ar siūlymu. Būtent pati Pareiškėja į 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektą įrašė dalį formuluočių apie jos motinystės atostogas ir pagal savo teisininkės patarimus siūlė įtraukti papildomas formuluotes, kuriose nurodomos Pareiškėjos motinystės atostogas.

Pasak Bendrovės, Pareiškėja, į 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektą įrašydama ir (ar) siūlydama įrašyti formuluotes, susijusias su jos motinystės atostogomis, tokių formuluočių ar paties atšaukimo iš Bendrovės vadovės pareigų nelaikė neteisėtais ar kaip nors pažeidžiančiais Pareiškėjos interesus.

Nagrinėjamu atveju Bendrovės valdyba, pasitikėdama Pareiškėja, jos pasiūlytas formuluotes, susijusias su išėjimu motinystės atostogų, vertino kaip apibrėžiančias atskaitos tašką laike, nuo kurio Pareiškėja atšaukiama iš Bendrovės vadovės pareigų (Pareiškėja iš Bendrovės vadovės pareigų buvo atšaukta 2024 m. spalio 23 d., t. y., paskutinę dieną prieš Pareiškėjos nėštumo ir gimdymo atostogas, prasidėjusias 2024 m. spalio 24 d.)

Bendrovė atkreipė dėmesį į Pareiškėjos elgesį organizuojant Bendrovės valdybos posėdį, kuriame, be kita ko, buvo sprendžiamas jos atšaukimo iš Bendrovės vadovės pareigų klausimas.

Viename 2024 m. spalio 14 d. el. laiške, siųstame Bendrovės valdybos nariams, Pareiškėja nurodė, kad tai yra paskutinė jos darbo savaitė, prašė informuoti, kas bus paskirtas laikinuoju Bendrovės vadovu, ir pranešė savo planus apie Bendrovės vadovo pasikeitimą informuoti pagrindinius Bendrovės tiekėjus ir partnerius. Kitame tos pačios dienos el. laiške (Bendrovės Priedas Nr. 5) Pareiškėja, nurodydama, kad tai bus jos paskutinis Bendrovės valdybos posėdis, derino Bendrovės valdybos darbotvarkę. Pasak Bendrovės, tokia Pareiškėjos komunikacija liudija, kad ji buvo iš anksto informavusi apie planuojamas nėštumo ir gimdymo atostogas, žinojo, kad bus atšaukta iš Bendrovės vadovės pareigų ir konstruktyviai sprendė su tuo susijusius klausimus (aktyviai organizavo darbų ir vadovo funkcijų perdavimą, ragino Bendrovės valdybą operatyviai išspręsti tolesnio vadovavimo Bendrovei klausimą ir kt.).

Bendrovė pažymėjo, kad Pareiškėja paaiškinimuose lygių galimybių kontrolieriui nurodė, kad buvo maksimaliai atsidavusi darbuotoja, iki paskutinės minutės dirbo, siekė kuo sklandžiau perduoti informaciją, paruošė dokumentą su perduodama informacija ir pan. Tai, kad Pareiškėja vykdė savo darbo funkcijas, perdavė jos, kaip Bendrovės vadovės, turėtus dokumentus ir informavo apie einamuosius darbus, nepaneigia fakto, jog 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo formuluotės apie Pareiškėjos išėjimą motinystės atostogų atsirado Pareiškėjos iniciatyva.

Apie atšaukimą iš Bendrovės vadovės pareigų 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektą rengusi ir atitinkamą sprendimą pasirašiusi Pareiškėja žinojo nuo atitinkamo sprendimo priėmimo. 2026 m. balandžio 20 d. el. laišku (Bendrovės Priedas Nr. 6) Pareiškėja buvo informuota, kad, remiantis 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimu, Pareiškėją atšaukus iš Bendrovės pareigų 2023-05-23 Darbo sutartis bus nutraukta pirmąją Pareiškėjos darbo dieną po vaiko priežiūros atostogų.

Dėl Pareiškėjos ir Bendrovės darbo santykių pabaigos

Pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išaiškinimus (Bendrovės Priedas Nr. 7), juridinio asmens vadovės buvimas nėštumo ir gimdymo atostogose (vaiko priežiūros atostogose) nepaneigia juridinio asmens teisės vadovę atšaukti iš vadovės pareigų. Teisinis reguliavimas tik garantuoja, kad darbo santykiai su atšaukta juridinio asmens vadove nebus nutraukti iki nėštumo ir gimdymo atostogų (vaiko priežiūros atostogų) pabaigos.

2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimu Pareiškėją nuo 2024 m. spalio 24 d. atšaukus iš Bendrovės vadovės pareigų, jos darbo sutartis tuo metu nebuvo nutraukta. Bendrovė laikėsi teisės aktų reikalavimų, pagal kuriuos 2023-05-23 Darbo sutartis negalėjo būti nutraukta Pareiškėjos nėštumo ir gimdymo atostogų (vaiko priežiūros atostogų) metu.

Bendrovė užtikrina, kad Pareiškėja galėtų pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis (vėliau – vaiko priežiūros atostogomis), gauti jai priklausančias išmokas iš valstybės ir išsaugoti kitas įstatymuose numatytas socialines garantijas. Pareiškėjos nėštumo ir gimdymo atostogos truko nuo 2024 m. spalio 24 d. iki 2025 m. vasario 26 d., o po jų Pareiškėja naudojos vaiko priežiūros atostogomis. Pareiškėjos nėštumo ir gimdymo atostogų (vaiko priežiūros atostogų) metu tęsėsi jos darbo stažas.

Juridinio asmens vadovo atšaukimas yra teisinę reikšmę turintis faktas, sudarantis pagrindą darbo sutarčiai pasibaigti, t. y. civilinių santykių su juridiniu asmeniu pabaiga (vadovo atšaukimas) lemia darbo santykių pasibaigimą. Nagrinėjamu atveju Pareiškėjos ir Bendrovės darbo santykių nutraukimas buvo nukeltas iki įstatymų Pareiškėjai suteiktų garantijų pabaigos.

Pareiškėjos prašyme dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo jų pabaiga buvo numatyta 2026 m. birželio 26 d. Tačiau vėliau Pareiškėja informavo Bendrovę, kad vaiko priežiūros atostogas baigia 2026 m. gegužės 12 d. Atsižvelgdama į šią vėlesnę Pareiškėjos pateiktą informaciją, Bendrovės

valdyba 2026 m. gegužės 13 d. priėmė sprendimą nutraukti 2023-05-23 Darbo sutartį pagal Darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalį (Bendrovės Priedas Nr. 8). Nutraukiant darbo santykius, Pareiškėjai buvo išmokėta vieno mėnesio jos vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka ir kitos pagal Darbo kodeksą mokėtinos pinigų sumos.

Bendrovė apibendrindama konstatavo, kad esant šiuose paaiškinimuose nurodytoms 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo formuluočių, susijusių su Pareiškėjos motinystės atostogomis, atsiradimo aplinkybėms, nėra pagrindo Pareiškėjos atšaukimo iš Bendrovės vadovės pareigų ir 2023-05-23 Darbo sutarties nutraukimo laikyti Bendrovės neteisėtais veiksmais.

Dėl Pareiškėjos atšaukimo iš Bendrovės vadovės pareigų priežasties

Bendrovė nurodė, kad nei Pareiškėjos atšaukimas iš Bendrovės vadovės pareigų, nei vėlesnis 2023-05-23 Darbo sutarties nutraukimas nebuvo priimti dėl Pareiškėjos lyties, nėštumo ar jos sprendimo pasinaudoti nėštumo ir gimdymo (vaiko priežiūros) atostogomis.

Bendrovės vadovas yra vienasmenis valdymo organas, kuris organizuoja kasdienę Bendrovės veiklą, jai atstovauja ir atsako už nepertraukiamą esminių valdymo funkcijų vykdymą. 2023-05-23 Darbo sutarties 4 punkte prie pagrindinių Bendrovės vadovo funkcijų, be kita ko, priskirtas Bendrovės veiklos ir personalo darbo organizavimas, išteklių, biudžeto ir pinigų srautų planavimas bei kontrolė, pardavimų, produktų ir rinkodaros vystymo užtikrinimas.

Uždarnosios akcinės bendrovės vadovo funkcijų svarba atitinkamai bendrovei reiškia, kad uždaroji akcinė bendrovė be vadovo negali likti ilgą laikotarpį. Naujo uždarnosios akcinės bendrovės vadovo paskyrimas žinant, kad ankstesnis vadovas uždarajai akcinei bendrovei esminę reikšmę turinčių funkcijų dėl bet kokių aplinkybių negalės eiti kelis mėnesius iš eilės ar ilgiau reiškia objektyvaus uždarnosios akcinės bendrovės veiklos tęstinumo poreikio realizavimą.

Faktinis 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo tikslas buvo užtikrinti nepertraukiamą Bendrovės vadovo funkcijų vykdymą. Šį tikslą patvirtina ne tik laikinojo Bendrovės vadovo paskyrimas nuo pirmosios Pareiškėjos atšaukimo iš Bendrovės vadovės pareigų dienos, bet ir 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendime užfiksuota tęsiama nuolatinio vadovo atranka. Taigi, 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimas buvo priimtas siekiant užtikrinti sklandžią Bendrovės veiklą, o ne dėl Pareiškėjos nėštumo ar išėjimo motinystės atostogų.

Bendrovės valdybai priimant 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimą reikšminga buvo objektyvi būtinybė nuolat turėti faktiškai funkcijas vykdančią vienasmenį valdymo organą.

Bendrovė pabrėžia, kad analogiškas organizacinis sprendimas būtų buvęs priimtas dėl bet kurios lyties vadovo ar vadovės, ilgą laiką objektyviai negalinčio ar negalinčios vykdyti vadovo funkcijų, nepriklausomai nuo tokio negalėjimo priežasties.

Pareiškėja iš Bendrovės vadovės pareigų buvo atšaukta, nes Bendrovei buvo reikalingas naujas vadovas, organizuojantis ir vadovaujantis Bendrovės kasdieniui veiklai. Todėl Bendrovės valdyba, priimdama 2024 m. spalio 17 d. sprendimą, įgyvendino Bendrovei gyvybiškai svarbų siekį užtikrinti nepertraukiamą Bendrovės vadovo, kaip vienasmenio valdymo organo, funkcijų vykdymą.

Dėl sprendimus priėmusio Bendrovės organo

Bendrovės vadovo rinkimo, atšaukimo ir atleidimo iš pareigų klausimus Bendrovėje sprendžia Bendrovės valdyba, turinti pagrįstą interesą užtikrinti maksimaliai efektyvią Bendrovės veiklą. Pareiškėja iš Bendrovės vadovės pareigų buvo atšaukta pagal 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimą (Bendrovės Priedas Nr. 2). 2023-05-23 Darbo sutartis, sudaryta tarp Bendrovės ir Pareiškėjos, buvo nutraukta remiantis 2026 m. gegužės 13 d. Bendrovės valdybos sprendimu (Bendrovės Priedas Nr. 8).

Dėl kitų pareigų siūlymo

Uždarnosios akcinės bendrovės vadovas yra vienasmenis uždarnosios akcinės bendrovės valdymo organas. Jis organizuoja kasdieninę uždarnosios akcinės bendrovės veiklą, atstovauja uždarajai akcinei bendrovei, pagal suteiktą įgalinimų ribas veikdamas uždarnosios akcinės bendrovės vardu sudaro sandorius ir vykdo kitas jam įstatymo ir uždarnosios akcinės bendrovės įstatų suteiktas funkcijas. Bendrovės vadovas yra vienas ir Bendrovės vadovo pareigoms lygiaverčio darbo Bendrovėje nėra. Teisinis reguliavimas neįpareigoja Bendrovės dirbtinai sukurti naujos lygiavertės Bendrovės vadovo pareigoms pareigybės ir jos siūlyti asmeniui, atšauktam iš Bendrovės vadovo pareigų.

2023-05-23 Darbo sutartis buvo sudaryta būtent Bendrovės vadovės pareigoms. 2023-05-23 Darbo sutartimi nebuvo sutarta, kad Pareiškėją atšaukus iš Bendrovės vadovės pareigų, Bendrovė įsipareigos Pareiškėjai suteikti kitą darbą.

Darbo kodekso 104 straipsnyje, reglamentuojančiame darbo sutarties su juridinio asmens vadovu pasibaigimą dėl atšaukimo, nenustatyta juridinio asmens pareiga pasiūlyti atšauktam vadovui kitą darbą. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo

ministerijos, teikdama išaiškinimus, nenurodė, kad atšauktam iš pareigų uždarnosios akcinės bendrovės vadovui turi būti suteiktas kitas darbas toje pačioje bendrovėje.

Bendrovė, atsižvelgdama į savo rašte nurodytas aplinkybes ir Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatas, prašo Pareiškėjos lygių galimybių kontrolieriui pateiktą skundą pripažinti nepagrįstu, nenustačius Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimo.

Bendrovė Tarnybai taip pat pateikė 2023-05-23 darbo sutartį (Bendrovės Priedas Nr. 1); 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimą (Bendrovės Priedas Nr. 2); 2024 m. spalio 17 d. *(duomenys neskelbtini)* el. laišką ir prie jo pridėtą *(duomenys neskelbtini)* parengtą 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo projektą (Bendrovės priedas Nr. 3); dokumentą, rodantį 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo pateikimą pasirašyti ir pasirašymą (Bendrovės priedas Nr. 4); 2024 m. spalio 14 d. *(duomenys neskelbtini)* el. laiškus (Bendrovės priedas Nr. 5); 2026 m. balandžio 20 d. *(duomenys neskelbtini)* teisininkės el. laišką (Bendrovės priedas Nr. 6); 2026 m. balandžio 10 d. Valstybinės darbo inspekcijos raštą (Bendrovės Priedas Nr. 7); 2026 m. gegužės 13 d. Bendrovės valdybos sprendimą (Bendrovės Priedas Nr. 8).

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, atšaukdama Pareiškėją iš Bendrovės direktoriaus pareigų ir vėliau nutraukdama darbo sutartį su ja, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 4 punkto nuostatų, pagal kurias, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus. Taip pat vertinama, ar nepadarytas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 3 punkte nurodytas pažeidimas (darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį).

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.

Pagal Europos Parlamento ir Europos Sąjungos Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvą Nr. 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (toliau – Direktyva Nr. 2006/54/EB) preambulės 23 punkto nuostatas, iš Europos Sąjungos Teisingumo Teismo teisminės praktikos aišku, kad nepalankus požiūris į moterį dėl jos nėštumo arba motinystės yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties. Todėl ši direktyva turėtų būti aiškiai taikoma tokiam požiūriui. Pagal preambulės 25 punkto nuostatas, siekiant aiškumo, taip pat tikslinga numatyti aiškią nuostatą, kuria būtų ginamos moterų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose, teisės darbo srityje, ir ypač teisė grįžti į buvusias arba lygiavertes pareigas, teisė nepatirti žalos dėl to, kad išėjo tokių atostogų ir teisė naudotis geresnėmis darbo sąlygomis, kurios būtų buvusios suteiktos jai nedirbant. Pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 punkto nuostatas, šioje direktyvoje diskriminacija apima bet kokią mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Direktyvą 92/25/EEB. Primintina, kad 2006 m. liepos 5 d. direktyva Nr. 2006/54/EB yra perkelta į Lietuvos Respublikos teisę – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą bei Lygių galimybių įstatymą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtinę teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas).

Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į

lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius¹. 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 pateisinamas².

Lygių galimybių įstatymo 1 straipsnyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taip pat šiuo įstatymu siekiama, kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių sutarčių nuostatos. Taigi, Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios pagrindinės nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kuris draudžia diskriminaciją šio įstatymo taikymo srityje ne tik dėl konstitucinių nediskriminavimo pagrindų, bet ir dėl kitų žmogaus tapatybės požymių ar priskiriamų savybių, įtvirtintų Lygių galimybių įstatyme (aptariamu atveju – dėl negalios).

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

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja Bendrovės valdybos sprendimu nuo 2023 m. gegužės 24 d. buvo Bendrovės direktorė. 2024 m. gegužės mėnesį Pareiškėja informavo Bendrovės valdybą apie savo nėštumą ir planuojamas nėštumo bei gimdymo atostogas. 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdyba savo sprendimu atšaukė Pareiškėją iš Bendrovės direktorės pareigų. Bendrovės valdybos sprendimo 1.1 papunktyje rašoma, kad Pareiškėja atšaukiama „dėl išėjimo į motinystės atostogas“. Kai Pareiškėja pranešė apie ketinimą grįžti iš vaiko priežiūros atostogų, Bendrovės valdyba 2026 m. gegužės 13 d. sprendimu nutraukė 2023-05-23 Darbo sutartį pagal Darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalies nuostatas.

¹ Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas.

² Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. ir 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai.

Pareiškėja mano, kad buvo diskriminuojama dėl lyties, nėštumo, motinystės ir pasinaudojimo motinystės bei vaiko priežiūros atostogomis.

Kaip minėta pirmiau, pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 4 punkto ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 3 punkto nuostatas, atleidimas iš darbo dėl lyties yra draudžiamas. Pagal Direktyvos Nr. 2006/54/EB nuostatas, diskriminacija apima bet kokią mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės, taigi atsižvelgiant į tai, atleidimas iš darbo dėl nėštumo ar motinystės gali būti laikomas tiesiogine diskriminacija lyties pagrindu.

Pagal skundo tyrimo metu surinktas faktines aplinkybes, prieš Pareiškėjai išeinant į motinystės atostogas ji buvo atšaukta iš savo einamų Bendrovės direktorės pareigų, o vėliau, Pareiškėjai grįžus po vaiko priežiūros atostogų, Pareiškėja buvo atleista. Bendrovė teigė, kad laikėsi teisės aktų reikalavimų, pagal kuriuos 2023-05-23 Darbo sutartis negalėjo būti nutraukta Pareiškėjos nėštumo ir gimdymo atostogų (vaiko priežiūros atostogų) metu. Bendrovė pažymėjo, kad juridinio asmens vadovo atšaukimas yra teisinę reikšmę turintis faktas, sudarantis pagrindą darbo sutarčiai pasibaigti, t. y. civilinių santykių su juridiniu asmeniu pabaiga (vadovo atšaukimas) lemia darbo santykių pasibaigimą. Kaip teigė Bendrovė, Pareiškėjos ir Bendrovės darbo santykių nutraukimas buvo nukeltas iki įstatymais Pareiškėjai suteiktų garantijų pabaigos. Atsižvelgiant į tai, Pareiškėjos atleidimas vienareikšmiškai buvo nulemtas jos atšaukimo iš pareigų, kaip nurodyta 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendime – „dėl išėjimo į motinystės atostogas“.

Nagrinėjamu atveju aktualu įvertinti aplinkybę, kad Pareiškėja nebuvo įprasta darbuotoja, bet Bendrovės direktorė.

Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalies nuostatas, bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlygį, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jeigu valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jeigu nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies nuostatas, su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama.

Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalies nuostatas, bendrovės vadovas organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Kaip Bendrovė nurodė, 2023-05-23 Darbo sutarties 4 punkte prie pagrindinių Bendrovės vadovo funkcijų, be kita ko, priskirtas Bendrovės veiklos ir

personalo darbo organizavimas, išteklių, biudžeto ir pinigų srautų planavimas bei kontrolė, pardavimų, produktų ir rinkodaros vystymo užtikrinimas. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad Bendrovė turi interesą nuolat turėti vadovą, kuris atliktų kasdienes Bendrovės valdymo funkcijas.

Atitinkamai numatyta atskira bendrovės direktoriaus atleidimo tvarka. Pagal Darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalies nuostatas, be šiame kodekse ar kituose įstatymuose nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) 2011 m. spalio 11 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011, kurioje nagrinėjo bendrovės vadovės atleidimą vaiko priežiūros atostogų metu, pažymėjo, kad „Kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad nacionalinėje teisėje įtvirtintas bendrovės vadovo teisinis statusas yra dualistinis: tarp įmonės ir jos vadovo visų pirma susiklosto pavedimo teisiniai santykiai, grįsti pasitikėjimu, tačiau kartu – ir darbdavio bei darbuotojo santykiai, kurie įforminami sudarant darbo sutartį. <...> Įmonės valdymo organo teisė atšaukti vadovą yra absoliutaus pobūdžio – tam, kad būtų atšauktas bendrovės vadovas, užtenka kompetentingo valdymo organo valios ir nereikia jokių papildomų pagrindų, susijusių su vadovo darbo kokybės vertimu ar pan.“ Kartu LAT pažymėjo, kad „Kita vertus, kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusiems santykiams, susijusiems su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu taikomos darbo teisės normos.“ LAT pabrėžė, kad bendrovės teisės atšaukti vadovą absoliutumas neturi įtakos iš Darbo kodekso kylančioms socialinėms garantijoms. Konkrečiu atveju šioje byloje įmonei atleidus bendrovės vadovę vaiko priežiūros atostogų metu, ji neteko vaiko priežiūros atostogų išmokų, taigi ji neteko pagal tuo metu galiojusį Darbo kodeksą bei kitus teisės aktus jai galiojančių garantijų.

Svarbu pabrėžti, kad vien savaime numatyta atskira atleidimo tvarka nepaneigia, kad taikomos ir kitos Darbo kodekso nuostatos, tarp kurių ir draudimas diskriminuoti bei nėščių darbuotojų apsauga.

Nagrinėjamu atveju taip pat aktualus Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-232/09 Dita Danosa v. LKB Lizings SIA (toliau – ir Danosa byla). Šioje byloje D. Danosa buvo paskirta įmonės vienintele valdybos nare ir iš šių pareigų buvo atšaukta dėl nėštumo. Latvijos teismas, kreipdamasis į ESTT dėl prejudicinio sprendimo, kėlė klausimą

„Ar tai, kad pagal Latvijos prekybos įstatymo 224 straipsnio 4 dalį kapitalo bendrovės valdybos narį galima atšaukti be jokių apribojimų, pirmiausia neatsižvelgiant į valdybos narės nėštumą, suderinama su Direktyvos 92/85 10 straipsniu ir Teisingumo Teismo praktika?“ Atsižvelgiant į tai darytina išvada, kad šiuo atveju buvo nagrinėjamas panašus klausimas – ar numatyta galimybė atšaukti be apribojimų (panašiai kaip dėl bendrovės vadovo) suderinama su Europos Sąjungos teisėje numatyta nėščiųjų apsauga.

ESTT Danosa byloje pabrėžė: „Jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręstų, kad šiuo atveju D. Danosa taikoma „nėščios darbuotojos“ sąvoka pagal Direktyvą 92/85 ir kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas sprendimas ją atšaukti priimtas dėl iš esmės su suinteresuotosios nėštumu susijusių priežasčių, reikėtų pažymėti, kad toks sprendimas, nors ir priimtas laikantis nacionalinės teisės nuostatų, pagal kurias valdybos narį galima atšaukti be jokių apribojimų, yra nesuderinamas su šios direktyvos 10 straipsnyje įtvirtintu draudimu atleisti iš darbo.“ Bet kartu ESTT pažymėjo, kad draudimas atleisti nėščią darbuotoją nėra absoliutus ir yra įmanomas nėščios darbuotojos atleidimas dėl su nėštumu nesusijusių priežasčių su sąlyga, kad darbdavys raštu yra išdėstęs pateisinamas atleidimo priežastis ir atleidimas yra priimtinas pagal atitinkamą nacionalinę teisę ir (arba) praktiką, kaip tai numatyta Direktyvos 92/85 10 straipsnio 1 ir 2 punktuose.

ESTT taip pat pabrėžė, kad net jei Danosa byloje D. Danosa nėra „nėščia darbuotoja“, Direktyvoje 92/85 pavartota plačiąja prasme, bendrovės galimybė atšaukti valdybos narius, vykdančius tokias funkcijas, kaip aprašytos pagrindinėje byloje, kai šis atšaukimas iš esmės yra pagrįstas suinteresuotojo asmens nėštumu, prieštarautų Direktyvos 76/207 2 straipsnio 7 dalimi siekiamam apsaugos tikslui. ESTT konstatavo, jei sprendimas atšaukti ieškovę byloje priimtas iš esmės dėl jos nėštumo, neatsižvelgiant į tai, kuri tiksliai direktyva būtų taikoma (kokie santykiai kvalifikuojami), diskriminacija dėl lyties draudžiama ir svarbu suinteresuotajai užtikrinti pagal Europos Sąjungos teisę moterims numatytą apsaugą tuo atveju, kai ją su kitu asmeniu siejantys teisiniai santykiai nutraukti dėl jos nėštumo.

ESTT savo sprendime rašė: „Direktyvos 92/85 10 straipsniui prieštarauja nacionalinės teisės nuostatos, kaip nagrinėjamosios pagrindinėje byloje, pagal kurias kapitalo bendrovės valdybos narį galima atšaukti be jokių apribojimų, kai suinteresuotasis asmuo turi „nėščios darbuotojos“ statusą šios direktyvos prasme ir kai sprendimas jį atšaukti priimtas iš esmės dėl nėštumo. Net jei atitinkama valdybos narė tokio statuso neturi, pagrindinėje byloje aprašytas funkcijas atliekančios valdybos narės

atšaukimas dėl nėštumo arba dėl iš esmės nėštumu pagrįstos priežasties gali būti susijęs tik su moterimis ir todėl jis yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, kuria pažeidžiamos Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 ir 7 dalys ir 3 straipsnio 1 dalies c punktas.“

Danosa byloje ESTT taip pat paaiškino reglamentavimo tikslą: „Būtent atsižvelgdamas į pavojų, kurį galimas atleidimas iš darbo keltų nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojų fizinei ir psichinei būklei, įskaitant ypač rimtą pavojų, kad nėščios moterys gali būti skatinamos savanoriškai nutraukti nėštumą, Sąjungos teisės aktų leidėjas Direktyvos 92/85 10 straipsniu numatė specialią moters apsaugą, uždrausdamas atleisti ją iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos <...>.“

Primintina, kad pagal tyrimo metu surinktas faktines aplinkybes, Pareiškėja po atšaukimo iš Bendrovės direktorės pareigų nebuvo atleista, t. y. atšaukimas šiuo atveju nesuponavo automatiško atleidimo dėl šios priežasties. Pareiškėja buvo atleista tik po vaiko priežiūros atostogų pabaigos, remiantis specialiu bendrovės vadovo atleidimui skirtu Darbo kodekso straipsniu.

Pabrėžtina, kad pagal teisinį reglamentavimą, bendrovės vadovo statusas yra ypatingas ir dvilypis – tiek kaip darbuotojo, tiek kaip įmonės patikėtinio. Dėl šios priežasties įmonių valdybų teisė atšaukti ir atitinkamai atleisti vadovą yra beveik absoliuti. Pagal pirmiau aptartą teismų praktiką, ribojimai atšaukti ir atleisti įmonės vadovą taikomi tik siekiant apsaugoti nėščiąsias ir jų teisę gauti socialines garantijas, t. y., jeigu jos atšaukiamos ir atleidžiamos nėštumo metu ar iškart po to, kai jos yra motinystės ar vaiko priežiūros atostogose, tai galėtų sukelti žalos tiek fizinei, tiek psichologinei moterų būsenai, užkirstų kelią gauti valstybės garantuojamas socialines garantijas.

Nagrinėjamu atveju Bendrovė sudarė galimybes Pareiškėjai gauti visas jai priklausančias garantijas nėštumo ir gimdymo, motinystės ir vaiko priežiūros atostogų metu, o atleidimas buvo įvykdytas tik po to, kai Pareiškėja jau pasinaudojo visomis šiomis garantijomis.

Svarbu pažymėti, kad pagal nuo 2023 m. sausio 1 d. galiojantį Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio 3 dalies nuostatas asmeniui, turinčiam reikalingą motinystės socialinio draudimo stažą ir per 24 mėnesius iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos tapusiam neapdraustu asmeniu (pavyzdžiui, pasibaigus darbo sutarčiai, jį atleidus iš tarnybos ir pan., motinystės išmoka mokama šio įstatymo 17 straipsnyje nustatyta tvarka, t. y. pagal įprastą tvarką. Tokia pati tvarka ir numatyta dėl atostogų vaikui prižiūrėti išmokų (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 22 straipsnio 10 dalis). Atsižvelgiant į šį teisinį reglamentavimą, net ir

nutrūkus darbo sutarčiai, jei asmuo turi reikalingą motinystės socialinio draudimo stažą išlieka teisė gauti motinystės bei vaiko priežiūros išmokas, t. y. pasinaudoti šiomis garantijomis.

Pagal Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalies nuostatas darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui arba teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Atsižvelgiant į tai, Darbo kodeksu yra numatyta garantija nėščiai darbuotojai nebūti atleistai, o išimtys taikomos tik tokiems atvejams, kai nėščia darbuotoja pati savo iniciatyva siekia nutraukti darbo sutartį, šalių susitarimu ar atvejais, kai darbo sutarties nutraukimas nepriklauso nuo šalių valios (pasibaigia darbdavys, atsiranda Darbo kodekso 60 straipsnyje numatytos aplinkybės). Taip pat pagal Darbo kodekso 61 straipsnio 3 dalies nuostatas su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktai), o su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis). Atsižvelgiant į šį teisinį, darbo sutartis negalėjo būti nutraukta pagal Darbo kodekso nuostatas, taigi Bendrovė šiuo atžvilgiu tinkamai vykdė Darbo kodekso nuostatas ir suteikė šias garantijas Pareiškėjai.

Pastebėtina, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalyje numatyta garantija po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar vienodos vertės darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu iki tikslinių atostogų buvusiomis darbo sąlygomis.

Atkreiptinas dėmesys, kad, atsižvelgiant į dvilypį įmonės vadovo statusą, Bendrovė gali laisvai pasirinkti vadovą, taigi turėtų galėti pasirinkti nutraukti darbo sutartį su iš vaiko priežiūros atostogų grįžusiu buvusiu vadovu, jeigu tai atitinka Bendrovės interesus. Atsižvelgiant į bendrovių vadovų teisinį statusą bei specialų bendrovės vadovo atleidimui skirtą Darbo kodekso 104 straipsnio tvarką, darytina išvada, kad Bendrovė galėjo atleisti Pareiškėją po jos vaiko priežiūros atostogų.

Pastebėtina, kad toks atleidimas iškart po vaiko priežiūros atostogų bet kokių kitų darbuotojų atžvilgiu, jeigu Bendrovė nesilaikytų Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalyje numatytų garantijų, galėtų būti laikomas darbo teisės pažeidimu ir / ar lygių galimybių pažeidimu.

2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendime nurodyta frazė, kad Pareiškėja atšaukiama iš pareigų „dėl išėjimo į motinystės atostogas“, turėtų būti laikytina paaiškinančia, dėl

kokių priežasčių Pareiškėja negalėjo nuo 2024 m. spalio 18 d. eiti savo pareigų (kadangi išėjo į nėštumo ir gimdymo, motinystės atostogas). Atsižvelgiant į Bendrovės interesus nuolatos turėti vadovą, kuris galėtų įgyvendinti esmines Bendrovės valdymo funkcijas, Pareiškėja turėjo būti atšaukta iš pareigų, kad formaliai kažkas kitas galėtų atlikti vadovo funkcijas. Pastebėtina, kad tai nesuponavo jos atleidimo iškart, kas galėtų būti laikoma lygių galimybių pažeidimu. Dėl šių priežasčių 2024 m. spalio 17 d. Bendrovės valdybos sprendimo formuluotė neturėtų būti savaime laikoma diskriminuojančia Pareiškėją lyties pagrindu.

Vertinant visas skundo tyrimo metu surinktas aplinkybes, konstatuotina, kad Bendrovė nediskriminavo Pareiškėjos lyties pagrindu, taigi nepadarė lygių galimybių pažeidimo.

Atsižvelgdama į visa tai, kas išdėstyta pirmiau, ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu, 30 straipsnio 3 dalimi,

lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a :

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.
2. Įpareigoti Bendrovę išnagrinėti šį sprendimą ir apie nagrinėjimo rezultatus bei sprendimo vykdymą informuoti lygių galimybių kontrolierių per 30 dienų nuo sprendimo gavimo dienos.
3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovę

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

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė