



# LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

## SPRENDIMAS

### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU VŠĮ „SKAITMENINĖ STATYBA“ TYRIMO

2017-06-26 Nr. (17)SN-115)SP-60

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2017 m. birželio 5 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, kuriame nurodyta, jog pareiškėja buvo priimta į projekto vadovo pareigas VŠĮ „Skaitmeninė statyba“ (toliau – ir įstaiga). Jai buvo skirtas 1 mėnesio bandomasis laikotarpis. Pareiškėja teigia, jog ji yra aukštos kvalifikacijos inžinierė, tačiau, dirbant įstaigoje, darbdavys pavesdavo atlikti darbus, kurie žemino jos kvalifikaciją, t.y. pareiškėja, būdama projektų vadovė, dirbo biuro administratorės darbą – vaišino įstaigos svečius kava bei saldumynais. Pareiškėja siūlė įstaigos vadovui komandinį darbą, kad vieną dieną kavą darytų jos kolega, o kitą dieną – pareiškėja. Į tokį pasiūlymą įstaigos vadovas sureagavo neigiamai, nurodydamas, jog nėra „gėjus“, kad kavą jam darytų vyras, taip pat pažymėjo, jog tai moteriškas darbas ir jei pareiškėjai nepatinka toks darbo pobūdis, jų keliai gali išsiskirti. Pareiškėja akcentavo, jog visi projektai, reikalaujantys kvalifikacinių įgūdžių, buvo skiriami kolegai (duomenys neskelbtini). Jam taip pat buvo suteikta kokybiška kompiuterinė įranga, tuo tarpu pareiškėjos kompiuteris veikė lėtai.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė (toliau – Kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 d., 2017 m. birželio 7 d. raštu Nr. (17)SN-115)S-345 kreipėsi į VŠĮ „Skaitmeninė statyba“, prašydama per 3 darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą: kokias funkcijas pagal pareigybės aprašymą turėjo atlikti pareiškėja; ar kavos darymas įstaigos vadovui ir svečiams buvo numatytas pareiškėjos pareigybės aprašyme; kodėl 2017 m. gegužės 8 d. pareiškėjai buvo siūloma pratęsti bandomąjį laikotarpį, o gegužės 9 d. – nutraukti darbo sutartį; kokios priežastys lėmė apsisprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo su pareiškėja; ar įstaigoje dirba darbuotojas, kurio pareigybės aprašyme numatytas svečių vaišinimas ar kitos panašios funkcijos; kas buvo atsakingas už kompiuterinės įrangos

aprūpinimą pareiškėjai ir jos kolegai (duomenys neskelbtini), jei – darbdavys, nurodyti, ar jos buvo vienodos kokybės atžvilgiu; kokios galimybės buvo suteiktos pareiškėjai ir (duomenys neskelbtini) kelti kvalifikaciją bei įgyti praktinio darbo patirtį; kokius projektus buvo pavesta jiems atlikti ir pan.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. Vėžl „Skaitmeninė statyba“ vadovas 2017 m. birželio 12 d. pateikė Tarnybai raštą Nr. 008 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriame nurodė, jog pagrindinė pareiškėjos funkcija buvo Europos Sąjungos finansuojamų projektų įgyvendinimas. Darbuotojų atrankos metu, darbdavys įvardino tokias funkcijas: ruošti projektų paraiškas, vykdyti šių projektų monitoringą, koordinuoti partnerių veiklą, organizuoti bendradarbiavimą, ruošti technines specifikacijas numatomiems pirkimams, vykdyti projektų įgyvendinimo ir išlaidų monitoringą, ruošti darbų planus, biudžetus, administruoti ir kontroliuoti pasirašytų sutarčių įgyvendinimą, ruošti ir teikti reikalingas ataskaitas projektų finansuojančioms ir įgyvendinimą kontroliuojančioms institucijoms. Įstaigos darbuotojai atlieka funkcijas, kurios yra ir techninio pobūdžio bei nereikalauja aukštos kvalifikacijos, t.y. dokumentų spausdinimas, kopijavimas ir pan. Išsamus pareiškėjos funkcijų aprašas nebuvo rengiamas, darbo sutartyje įrašyta: „kitos vadovo pavestos užduotys“. Kavos darymas nebuvo pareiškėjos pareiga ir ji to nedarė, nes kavos aparatas stovi administratorės ir įstaigos vadovo kabinete, be to įstaigoje yra administratorė, kuri atlieka šias funkcijas. Pareiškėja buvo priimta į darbą, nes teigė, kad turi reikiamas darbui žinias, patirtį ir įgūdžius. Pareiškėjos teiginys, kad yra aukštos kvalifikacijos inžinierė, nereiškia, kad ji turi žinias ir patirtį, būtiną ES finansuojamų projektų įgyvendinimui. Faktiškai ji suklaidino darbdavį dėl jos turimos aukštos kvalifikacijos. Pareiškėja į darbą buvo priimta iki, prieš tai dirbusi projektų vadovė grįš į darbą po vaiko priežiūros atostogų. Darbuotojų aprūpinimą darbui reikalingomis priemonėmis užtikrina darbdavys. Pareiškėja dirbo su tuo pačiu kompiuteriu, su kuriuo dirbo prieš tai dirbusi projektų vadovė. Kompiuterių paskirstymą tarp darbuotojų įtakoja tai, ar darbo pobūdis yra mobilus. Mobiliam darbui reikalingas nešiojamas kompiuteris, o darbui biure tinka stacionarus. Lygias galimybes reglamentuojantys teisės aktai nustato darbdavio pareigą sudaryti vienodas darbo sąlygas, tačiau „vienodos darbo sąlygos“ nereiškia, kad pas visus darbuotojus turi būti identiško modelio ar naujumo darbo priemonės. Toks aiškinimas būtų neįgyvendinamas, nes darbdaviai atnaujina darbo priemones tada, kai jos tampa netinkamos naudojimui arba neatitinka poreikiams. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įpareigoja darbdavį aprūpinti darbuotojus reikiamomis darbui priemonėmis, tačiau nenustato pareigos, kad

darbuotojams būtų suteiktos pačios moderniausios ir brangiausios priemonės. Įstaigos vadovas pažymėjo, kad pareiškėjos darbo sutartis galiojo 1 mėnesį ir tas mėnuo buvo išbandymo laikotarpis. Tuo laikotarpiu nei vienam įstaigos darbuotojui nevyko kvalifikacijos kėlimo kursai. Kartu su raštu 2017 m. birželio 12 d. pateiktu Tarnybai raštu Nr. 008 „Dėl informacijos pateikimo“ įstaigos vadovas pateikė: 2017 m. balandžio 7 d. darbo sutartį Nr. 29, sudarytą tarp VšĮ „Skaitmeninė statyba“ ir (duomenys neskelbtini); VšĮ „Skaitmeninė statyba“ direktoriaus 2017 m. gegužės 5 d. įsakymą Nr. 7 „Dėl darbo sutarties su (duomenys neskelbtini) nutraukimo“, kuriuo 2017 m. gegužės 10 d. nutraukiama darbo sutartis su projektu vadove (duomenys neskelbtini) pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 107 str. 1 d. (nepraėjus bandomojo laikotarpio); įstaigos darbuotojų raštą, kuriame nurodyta, jog nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavio gali kilti kiekvienoje darbovietėje dėl nesutampančio požiūrio į užduočių atlikimo būdus ar priemones, atsakingumo, punctualumo ir pan., tačiau nesutinka su prielaida, kad įstaigos darbuotojai yra veikiami nevienodo požiūrio asmens lyties, amžiaus ar kitais pagrindais. Pažymėjo, jog pareiškėja nebuvo diskriminuojama VšĮ „Skaitmeninė statyba“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar VšĮ „Skaitmeninė statyba“ vadovas savo elgesiu nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 2 p., nustatančio darbdavio pareigą, įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teises, sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas, ir Lygių galimybių įstatymo 7 str. 4 p., nustatančio darbdavio pareigą, naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus.

1. Pažymėtina, jog tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija pačia bendriausia šio žodžio prasme reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. 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, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindais.

Europos socialinė chartija, įtvirtinanti žmogaus socialines teises, nustato, jog visi darbuotojai turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Siekiant užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į orumą darbe, privaloma skatinti jautrumą ir informuotumą, padedančius užkirsti kelią nuolatiniams smerktiniams ar aiškiai neigiamiems ir įžeidžiamiems veiksams, nukreiptiems prieš pavienius darbuotojus darbe ar kitaip susijusiems su darbu, ir imtis visų reikiamų priemonių, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo tokio elgesio.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 str. nustato, jog visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (toliau – Direktyva 2006/54/EB) preambulėje nurodyta, jog moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinis Europos Bendrijos teisės principas pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 2 str., 3 str. 2 d. ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo teisminę praktiką. Šios sutarties nuostatos skelbia, kad moterų ir vyrų lygybė yra Europos Bendrijos uždavinys ir tikslas bei numato pozityvų įpareigojimą skatinti moterų ir vyrų lygybę visose jos veiklos srityse.

2. Pagal Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 2 p. įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas. Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 p., 4 p. taip pat nustato, jog, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas, be kita ko, į lytį, privalo sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas, naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus.

Nagrinėjamu atveju pareiškėja pateikė skundą, kuriame nurodė, jog ji yra aukštos kvalifikacijos inžinierė, tačiau, dirbant įstaigoje, darbdavys pavesdavo atlikti darbus, kurie žemino jos kvalifikaciją, t.y. pareiškėja, būdama projektų vadovė, dirbo biuro administratorės darbą – vaišino įstaigos svečius kava bei saldumynais. Pareiškėja taip pat akcentavo, kad visi projektai, reikalaujantys kvalifikacinių įgūdžių, buvo skiriami kolegai. Jam taip pat buvo suteikta kokybiška kompiuterinė įranga, tuo tarpu pareiškėjos kompiuteris veikė lėtai. Pareiškėja taip pat pažymėjo, jog 2017 m. gegužės 8 d. pareiškėjai buvo siūloma pratęsti bandomąjį laikotarpį, o gegužės 9 d. – nutraukti darbo sutartį.

Direktyvos 2006/54/EB 19 str. 1 d. nurodoma, kad valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, jog jie nukentėjo, nes 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.

Lygių galimybių įstatymo 4 str. nustato, 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, 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 buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Taigi, šios normos įtvirtina pareigą įrodinėjimo našta paskirstyti taip, kad diskriminaciją patyrusiam asmeniui pateikus *prima facie* įrodymus apie tai, jog diskriminacijos faktas buvo, atsakovui tektų pareiga įrodyti, kad pažeidimas nebuvo padarytas.

Kartu su skundu pareiškėja pateikė: 2017 m. balandžio 7 d. darbo sutartį Nr. 82, sudarytą pareiškėjos su Lietuvos statybininkų asociacija; 2017 m. balandžio 7 d. darbo sutartį Nr. 29, sudarytą pareiškėjos su VšĮ „Skaitmeninė statyba“. Minėtose sutartyse nurodyta, jog darbo sutartys terminuotos, išbandymas patikrinti, ar darbuotojas tinka darbui – 1 mėn. 2017 m. gegužės 5 d. Lietuvos Statybininkų asociacijos ir VšĮ „Skaitmeninė statyba“ įsakymus „Dėl darbo sutarties su (duomenys neskelbtini) nutraukimo“, kuriais nutrauktos darbo sutartys su pareiškėja nuo 2017 m. gegužės 10 d., vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 107 str. 1 d. (nepraėjus bandomojo laikotarpio). Nuotraukas, kuriose pavaizduota, jog jos kolega atlieka projekto prezentaciją, o pareiškėja tuo metu bendrauja su studentais ir dalina lankstinukus. Taip pat pateiktos pareiškėjos ir jos kolegės darbo vietų nuotraukos, kuriose pavaizduota, jog pareiškėja turi nešiojamą kompiuterį, o jos kolegą – stacionarų kompiuterį, bei pokalbių su įstaigos vadovu stenogramas.

Analizuojant pareiškėjos argumentus, pažymėtina, jog lyties pagrindas nebuvo akcentuojamas, grindžiant atleidimo iš darbo aplinkybes, todėl Kontrolierė neturi teisinio pagrindo atlikti tyrimą dėl šio aspekto, nes atleidimas iš darbo, nesant Lygių galimybių įstatyme nustatytiems galimos diskriminacijos pagrindams, yra nagrinėjamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis.

3. Pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 str. 7 p. darbo sąlygos apibūdinamos, kaip darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai.

Pareiškėjos teigimu, ji yra aukštos kvalifikacijos inžinierė, tačiau jai buvo pavesta atlikti darbus, kurie žemino jos kvalifikaciją, t.y. pjaustyti tortą bei ruošti kavą. Įstaigos vadovo teigimu, kavos darymas

nebuvo pareiškėjos pareiga ir ji to nedarė, nes kavos aparatas stovi administratorės ir įstaigos vadovo kabinete, be to, įstaigoje yra administratorė, kuri atlieka šias funkcijas.

Tikslinant šias aplinkybes, Tarnybos Teisės skyriaus patarėja R. Vanagėlienė kreipėsi į pareiškėją telefonu, kuri paaiškino, kad tą dieną, kai jai buvo pavesta pjaustyti tortą, administratorės nebuvo darbe. Paklašius, ar kavos darymas buvo nuolatinis įstaigos vadovo nurodymas, ji atsakė neigiamai, tačiau pažymėjo, jog tą dieną pjaustyti tortą galėjo ir vienas iš įstaigoje dirbančių vyrų, tačiau jiems tokio nurodymo nebuvo. Aplinkybės, jog kavos darymas ir svečių vaišinimas buvo įstaigoje dirbančios administratorės viena iš funkcijų, neginčija nei įstaigos vadovas, nei pareiškėja, todėl konstatuoti, jog pareiškėja buvo nuolat verčiama daryti kavą įstaigos vadovui ir svečiams, pagrindo nėra. Atsižvelgiant į darbo sąlygų apibrėžimą, poilsio laikas, per kurį, tikėtina, ir buvo pjaustomas tortas bei daroma kava, yra vienas iš darbo sąlygų kriterijų, tačiau tą laiką kiekvienas darbuotojas gali planuoti pats, net ir palikti darbovietę (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 122 str. 2 d. 2 p.). Todėl teigtina, jog pareiškėjai nebuvo pareigos praleisti laisvą nuo darbo laiką, kurio metu buvo valgomas tortas bei daroma kava, kartu su kitais įstaigos darbuotojais.

Pareiškėja taip pat akcentuoja, jog visi projektai, reikalaujantys kvalifikacinių įgūdžių, buvo skiriami kolegai, kai ji tuo metu dalino konferencijai skirtus lankstinukus. Jam taip pat buvo suteikta kokybiška kompiuterinė įranga, tuo tarpu pareiškėjos kompiuteris veikė lėtai.

Vertinant minėtas aplinkybes, pažymėtina, jog pareiškėja buvo priimta į darbą iki tol, kol kita projektų vadovė grįš į darbą iš neštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų, todėl įstaigos vadovo teigimu, pareiškėja atliko būtent jai pavestas funkcijas. Be to, ir pareiškėja, ir jos kolega buvo projektų vadovai, todėl galimai reprezentacija, kurią atliko būtent jis, buvo būtina jo vadovaujamo projekto vykdymui. Nei pareiškėja, nei įstaigos vadovas nepateikė duomenų, leidžiančių teigti, jog šią reprezentaciją galėjo atlikti ir pareiškėja.

Reaguodamas į skunde išdėstytą argumentą, jog pareiškėjos kompiuteris buvo blogesnis nei jos kolegos, įstaigos vadovas nurodė, jog pareiškėja dirbo su tuo pačiu kompiuteriu, kuriuo dirbo prieš tai dirbusi projektų vadovė. Kompiuterių paskirstymą tarp darbuotojų įtakoja tai, ar darbo pobūdis yra mobilus. Mobiliam darbui reikalingas nešiojamas kompiuteris, o darbui biure tinka stacionarus. Pažymėtina, jog nešiojamas darbo kompiuteris negali būti vertinamas, kaip blogesnių darbo sąlygų buvimas, nes jo parametrai gali būti geresni nei stacionaraus kompiuterio. Be to, kaip minėjo įstaigos vadovas, kompiuterių paskirstymą įtakojo darbo pobūdis, o ne darbuotojo lytis.

Atsižvelgiant į tai, kad pareiškėja buvo priimta bandomajam laikotarpiui iki kita projektų vadovė grįš į darbą iš neštumo ir gimdymo atostogų bei vaiko priežiūros atostogų, galimai pareiškėjai buvo perduotos ne tik prieš tai dirbusios projektų vadovės funkcijos, bet ir darbo įrankiai (kompiuteris).

Pagal Lygių galimybių įstatymo 10 str. lygių galimybių pažeidimu laikomas šiame įstatyme nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas. Nagrinėjamu atveju buvo nustatoma, ar VŠĮ „Skaitmeninė statyba“ vadovas savo elgesiu nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 2 p., nustatančio darbdavio pareigą, įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teises, sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas, ir Lygių galimybių įstatymo 7 str. 4 p., nustatančio darbdavio pareigą, naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus.

Atsižvelgiant į pareiškėjos pateiktą informaciją ir įrodymus bei į Tarnybos surinktus tyrimo duomenis (konkrečiai, VŠĮ „Skaitmeninė statyba“ vadovo 2017 m. birželio 12 d. pateiktą Tarnybai raštą Nr. 008 „Dėl informacijos pateikimo“), konstatuotina, jog nėra objektyvių duomenų apie lyties pagrindu padarytą pažeidimą darbo santykių srityje.

Aplinkybės, jog pareiškėja neatliko reprezentacijos, turėjo ne stacionarų, o nešiojamą kompiuterį, bei nesant įstaigos administratorės buvo paprašyta papjaustyti tortą ir padaryti kavą, tikėtina ne darbo metu, nepatvirtina fakto, jog pareiškėja buvo diskriminuojama dėl lyties.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 2 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti (17)SN-115 skundo tyrimą, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir VŠĮ „Skaitmeninė statyba“ vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė