



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU KONCERTINĖJE ĮSTAIGOJE VALSTYBINIAME CHORE „VILNIUS“ NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ TYRIMO

2019-03-22 Nr. (19)SI-2)SP-48

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2019 m. sausio 3 d. gauta informacija apie galimą diskriminaciją lyties pagrindu koncertinėje įstaigoje valstybiniame chore „Vilnius“ (toliau – choras „Vilnius“), kurioje teigiama, kad choro „Vilnius“ dainininkės moterys gauna mažesnę darbo užmokestį nei choro dainininkai vyrai.

2019 m. vasario 12 d. Tarnyboje buvo gautas papildomas anoniminio asmens pranešimas, kuriuo siūloma įvertinti choro „Vilnius“ dainininko vyro N.K. išsilavinimą ir darbo patirties trukmę bei vyresnių moterų, kurios chore „Vilnius“ dirba daugiau nei 10 metų, išsilavinimą ir gautą darbo užmokestį, bei palyginti šių asmenų darbo užmokestį.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str., Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 24 str. 3 dalimi, 2019 m. sausio 8 d. pradėjo tyrimą savo iniciatyva dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkto pažeidimo, pagal kurį darbdavys arba darbdavio atstovas, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises darbe, privalo mokėti vienodą darbą užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 dalimis, 2019 m. sausio 11 d. raštu Nr. (19)SI-2)S-24 kreipėsi į choro „Vilnius“ vadovą ir paprašė per 5 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

1. Kiek moterų ir kiek vyrų dirba choro „Vilnius“ dainininkais?

2. Kokių teisinių pagrindų choro „Vilnius“ dainininkai atlieka savo darbo funkcijas? Ar su jais yra sudarytos darbo sutartys; jeigu taip, kas yra šių darbuotojų darbdavys ir koks yra darbo sutartyse įtvirtintas choro dainininko pareigybės pavadinimas?

3. Jeigu choro „Vilnius“ dainininkai dirba pagal darbo sutartį, prašyta informuoti, ar jie visi vykdo identišką darbo funkciją ir ar jų pareigybės aprašymai yra identiški? Jeigu choro dainininkų vyrų ir moterų pareigybių aprašymai nėra identiški, prašyta pateikti skirtingų pareigybių aprašymų kopijas (nurodant atitinkamas pareigas užimančio asmens lytį). Jeigu choro dainininko pareigybės aprašymas yra vienodas ir taikomas visiems choristams, prašyta taip pat pateikti jo kopiją.

4. Kokie yra nustatyti išsimokslinimo, profesinės patirties reikalavimai choro „Vilnius“ dainininkams, ar visi dainininkai turi vienodą išsimokslinimą, profesinę patirtį? Ar moterų ir vyrų išsimokslinimas, profesinė patirtis yra vienoda; jeigu ne, prašyta paaiškinti, kuo skiriasi ir ar tai turi reikšmės nustatant darbo užmokestį?

5. Kokia darbo apmokėjimo sistema taikoma choro „Vilnius“ dainininkams ir kokiais teisės aktais vadovaujantis choro „Vilnius“ dainininkams mokamas darbo užmokestis? Kokie galimi priedai ir papildomos išmokos jiems gali būti mokamos pagal taikomus teisės aktus? Prašyta pateikti visų teisės aktų, reglamentuojančių choro dainininkų apmokėjimą už darbą, priedų, įvairių išmokų, skatinimo priemonių mokėjimą, pavadinimus bei jų publikavimo šaltinius (jei šie teisės aktai nėra publikuojami viešai, prašyta pateikti jų kopijas).

6. Koks yra choro „Vilnius“ dainininkų darbo užmokestis per mėnesį, kokie priedai ar priemokos yra mokami šiems darbuotojams? Prašyta pateikti informaciją apie choro „Vilnius“ dainininkų darbo užmokestį (taip pat ir išmokėtus priedus bei priemokas) laikotarpiu nuo 2018 m. liepos mėn. 1 d. iki 2018 m. gruodžio mėn. 31 d., kartu nurodant šių darbuotojų lytį.

7. Jeigu pateikta informacija apie tai, kad choro „Vilnius“ dainininkams vyrams nustatytas didesnis darbo užmokestis nei moterims, yra teisinga, prašyta motyvuoti tokio darbo užmokesčio nustatymo pagrįstumą, teisėtumą ir tikslingumą.

Taip pat prašyta pateikti kitus svarbius paaiškinimus, informaciją, susijusius su skundo dalyku.

Tarnybos Teisės skyriaus vyresnioji patarėja L. V.-D. (toliau – vyresnioji patarėja) 2019 m. sausio 22 d. telefonu kreipėsi į choro „Vilnius“ vyriausiąją buhalterę J. S. ir paprašė pateikti informaciją apie choro „Vilnius“ dainininkų darbo užmokestį (taip pat ir išmokėtus priedus bei priemokas) laikotarpiu nuo 2018 m. liepos mėn. 1 d. iki 2018 m. gruodžio mėn. 31 d., kartu nurodant šių darbuotojų lytį.

Vyresnioji patarėja 2019 m. vasario 13 d. 09.48 val. elektroniniu laišku kreipėsi į choro „Vilnius“ vadovą ir paprašė paaiškinti, kokie konkretūs kriterijai daro įtaką choro dainininko darbo užmokesčio dydžio nustatymui priimant į darbą ir kartu paprašė pateikti informaciją apie dainininko vyro N. K. išsilavinimą ir darbo patirties trukmę bei informaciją apie moterų, kurios chore „Vilnius“ dirba daugiau nei 10 metų, išsilavinimą ir laikotarpį nuo 2018 m. liepos mėn. 1 d. iki 2018 m. gruodžio mėn. 31 d. moterų gautą darbo užmokestį.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Choro „Vilnius“ vadovas 2019 m. sausio 16 d. raštu Nr. SD-2 „Dėl informacijos pateikimo“ informavo, kad chore „Vilnius“ dirba 45 choro dainininkai, iš jų 26 moterys ir 19 vyrų. Visi choro dainininkai dirba pagal darbo sutartis, kuriose darbdavys nurodytas kaip choras „Vilnius“, o darbdavio atstovu nurodytas choro „Vilnius“ vadovas; darbo sutartyse nurodytas vienodas užimamų pareigų pavadinimas, tai yra *choro dainininkas*, o jų funkcijos įtvirtintos choro „Vilnius“ vadovo 2018 m. sausio 2 d. įsakymu Nr. V-3 patvirtintame choro „Vilnius“ choro dainininko pareigybės aprašyme (toliau – Pareigybės aprašymas). Choro „Vilnius“ vadovas nurodė, kad choro dainininkas gali būti asmuo, turintis ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą ir (ar) įgytą profesinę muzikos srities kvalifikaciją, o kartu pažymėjo, kad moterų ir vyrų išsilavinimas, profesinė darbo patirtis skiriasi ir tai esą turi reikšmės nustatant darbo užmokestį. Choro „Vilnius“ vadovas paaiškino, kad prieš priimant į darbą pretendentai dalyvauja perklausose, kurių metu choro „Vilnius“ vyriausiasis dirigentas, dirigentas ir vadovas įvertina pretendento vokales galimybes, o atlyginimo dydis sulygstamas individualiai, atsižvelgiant į dainininko fizines ir technines balso galimybes, šių galimybių išskirtinumą, išsilavinimą, profesinę patirtį, bet neatsižvelgiant į pretendento lytį. Choro „Vilnius“ vadovo rašte paaiškinama, kad atlyginimo koeficiento kėlimas arba priemokų skyrimas priklauso nuo dainininko indėlio į galutinį rezultatą.

Choro „Vilnius“ vadovas paaiškino, kad, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu, 2017 m. vasario 27 d. vadovo įsakymu Nr. V-7 patvirtinta „Koncertinės įstaigos valstybinio choro „Vilnius“ darbuotojų darbo apmokėjimo sistema“ (toliau – Apmokėjimo sistema; pateikta kartu su raštu), kuria nustatyti darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos ir dydžiai, pareigybių lygiai, pareiginės algos

pastoviosios dalies nustatymo kriterijai, kintamosios dalies, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygos ir tvarka, taip pat kasmetinis darbuotojų veiklos vertinimas.

Kartu su 2019 m. sausio 16 d. raštu Nr. SD-2 pateikti choro „Vilnius“ vadovo 2018 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. V-33 patvirtinti Apmokėjimo sistemos priedai, tai yra: priedas Nr. 1 „Koncertinės įstaigos valstybinio choro „Vilnius“ struktūrinių padalinių vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai“, priedas Nr. 2 „Koncertinės įstaigos valstybinio choro „Vilnius“ A ir B lygio specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai“ ir priedas Nr. 3 „Koncertinės įstaigos valstybinio choro „Vilnius“ kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai“.

2. Choro „Vilnius“ administratorė 2019 m. sausio 23 d. 10.08 val. elektroniniu laišku pateikė informaciją apie choro „Vilnius“ dainininkams priskaičiuotą darbo užmokestį, kurioje darbo užmokestis, gautas laikotarpiu nuo 2018 m. liepos mėn. 1 d. iki 2018 m. gruodžio mėn. 31 d., detalizuojamas pagal mėnesius ir darbuotojų lytį.

3. Choro „Vilnius“ vadovas, atsakydamas į vyresniosios patarėjos 2019 m. vasario 13 d. elektroniniame laiške pateiktus klausimus, 2019 m. vasario 18 d. raštu Nr. SD-13 „Dėl papildomos informacijos pateikimo“ papildomai paaiškino, kad prieš priimant į darbą visi pretendentai dalyvauja perklausose, kurių metu choro „Vilnius“ vyriausiasis dirigentas, dirigentas ir vadovas įvertina pretendento vokales galimybes – balso išlavimą, gebėjimą skaityti natas iš lapo, balso diapazoną, atlieka klausos ir ritminę analizę. Pasak choro „Vilnius“ vadovo, darbo užmokestis sulygstamas su kiekvienu pretendentu individualiai, nepaisant pretendento lyties, atsižvelgiant į dainininko balso fizines ir technines galimybes, šių galimybių išskirtinumą, išsilavinimą, profesinę patirtį, pretendento pageidaujama gauti atlyginimą.

Choro „Vilnius“ vadovas paaiškino, kad dainininkai yra atestuojami kas 5 metai, bei informavo, kad 9 choro dainininkių moterų patirtis yra didesnė nei 10 metų. Pateikdamas informaciją apie dainininką N. K., vadovas informavo, kad jis dainavo keliuose choruose, kapelose, o choro „Vilnius“ dainininku dirba daugiau nei 5 metai, yra baigęs vaikų muzikos mokyklą, 1996 m. įgijo aukštesnįjį išsilavinimą; dainininkas yra vertinamas dėl išskirtinio, labai reto žemo balso, svaraus indėlio į kolektyvo veiklą, pareigingumo ir lojalumo chorui, o 2018 m. jo atlyginimas buvo 781,75 euro. Kartu choro „Vilnius“ vadovas pateikė informaciją apie 9 choro dainininkėms moterims, kurių profesinio darbo patirtis daugiau nei 10 metų, laikotarpiu nuo 2018 m. liepos mėn. 1 d. iki 2018 m. gruodžio mėn. 31 d. priskaičiuotą darbo užmokestį.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar choro „Vilnius“ vadovas įgyvendino moterų ir vyrų lygias teises darbe bei ar nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkto, nustatančio darbdavio pareigą, įgyvendinant moterų ir vyrų lygias teises, už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ 14 str. 1 dalies a punkte nustatyta, jog panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą, o 2 dalyje nustatyta, kad tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams nustatytais vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminacijos dėl lyties. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB nuostatos yra perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 str. 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 prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų¹.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkte įtvirtinta darbdavio pareiga moterims ir vyrams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

atliktą darbą, o daugiau (mažiau) palankių sąlygų taikymas apmokant už tokį patį ar vienodos vertės darbą dėl lyties laikomas to paties įstatymo 11 str. 1 punkto pažeidimu.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti dėl lyties. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d. įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl lyties, kuris galėjo įvykti praityje, gali vykti dabartyje arba galėtų vykti ateityje. Todėl, vadovaujantis tiesioginės diskriminacijos apibrėžimi, tiriant galimos diskriminacijos dėl lyties faktą, yra lyginami skirtingos lyties asmenys ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis jie buvo, yra ar būtų traktuojami vienodai. Taigi tyrimo atveju buvo vertinama, ar esant panašioms aplinkybėms choro „Vilnius“ dainininkams mokamas vienodas darbo užmokestis už vienodą ar vienodos vertės darbą, nepaisant darbuotojų lyties.

Pažymėtina, kad Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ konstatuojamosios dalies 9 punkte nustatyta, kad, pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, norint nustatyti, ar darbuotojai atlieka vienodą arba vienodos vertės darbą, reikėtų nustatyti, ar gali būti laikoma, kad tie darbuotojai yra panašioje situacijoje, atsižvelgiant į įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį ir apmokymų bei darbo sąlygas.

Pastebėtina, kad darbo užmokesčio bei vienodos vertės darbo sąvoka nėra reglamentuota Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, todėl, aptariant darbo užmokesčio sąvoką, remiamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 str. 1 dalyje įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka. Darbo kodekso 139 str. 1 dalyje darbo užmokestis apibrėžiamas kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, o to paties straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad darbuotojo darbo užmokestį sudaro: bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga); papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; priedai už įgytą kvalifikaciją; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Darbo kodekso 140 str. 5 d. įtvirtinta imperatyvi nuostata, įpareigojanti darbdavį taikyti tokią darbo apmokėjimą sistemą, kad būtų išvengta galimo nevienodo traktavimo lyties ar kitais pagrindais: „darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.“ Pažymėtina, kad Darbo kodekso 140 str. 5 d. yra pateikiamos tokio paties darbo ir lygiavertio darbo sampratos: „toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.“

Europos Komisijos 2014 m. kovo 7 d. rekomendacijos „Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą“ 21 punkte nurodoma, jog didelė kliūtis yra tai, kad nėra apibrėžtos vienodos vertės darbo sąvokos, įskaitant aiškiai apibrėžtus vertinimo kriterijus, pagal kuriuos galima palyginti skirtingus darbus, o siekiant įvertinti, ar darbuotojai atlieka vienodos vertės darbą, reikia vertinti įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas.

Taigi, vertinant, ar nebuvo pažeistas vienodo darbo užmokesčio nepaisant lyties mokėjimo už vienodą ar vienodos vertės darbą principas, būtina nustatyti, ar palyginamieji asmenys atliko vienodą ar vienodos vertės darbą, ar jiems buvo mokamas vienodas darbo užmokestis, ar žmogaus lytis yra esminis požymis, pagrindinis faktorius, dėl kurio jis galėjo, gali ar galėtų patirti mažiau palankų elgesį apmokant už darbą.

Skundo tyrimo metu nustatyta, kad:

1. Chore „Vilnius“ dirba 45 choro dainininkai, iš jų 26 moterys ir 19 vyrų, visi jie dirba pagal darbo sutartis, kuriose nurodytas vienodas užimamų pareigų pavadinimas, tai yra *choro dainininkas*, o jų funkcijos įtvirtintos Pareigybės aprašyme; visiems choro dainininkams taikomas šis aprašymas, choro „Vilnius“ vadovo teigimu, yra identiškas.

2. Pareigybės aprašyme yra nustatyta, kad choro dainininkas yra ne žemesnio kaip C lygio darbuotojas, o Pareigybės aprašymo II skyriuje nustatyti šie specialūs reikalavimai darbuotojui, kurie yra siejami su muzikinių gabumų turėjimu bei išsimokslinimu, tai yra, turėti ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą ir (ar) įgytą profesinę muzikos srities kvalifikaciją (2.1 p.); turėti su pareigybės funkcijomis susijusio darbo patirties (2.2 p.); turėti tinkamus muzikinius duomenis: stiprų balsą, muzikinę klausą ir atmintį, chorinio dainavimo vokalinius įgūdžius, muzikos rašto skaitymo patirties, sceninę išvaizdą (2.4 p.); žinoti muzikos teorijos pagrindus, chorinio-vokalinio dainavimo specifiką, chorinio

dirigavimo pagrindus, sceninės kultūros reikalavimus (2.5 p.). Pareigybės aprašymo III skyriuje nustatytos choro dainininko funkcijos: dalyvauti muzikinėse bendrose, generalinėse choreografinėse ir režisūrinėse choro repeticijose, koncertuose, festivaliuose, gastrolėse, kituose organizuojamuose renginiuose, audio ir video įrašuose, fotosesijose, koncertinių rūbų matavimuose, esant būtinybei darytis grimą (3.1 p.); mokytis choro repertuaro (3.2 p.); ruošti naujų kūrinių partijas ir atsiskaityti už jų paruošimo kokybę (3.3 p.); mokytis muzikinių ir literatūrinių kūrinių tekstą (3.4 p.); savarankiškai ruošti savo balsą (3.5 p.); dirigento nurodymu choriniuose kūriniuose atlikti solinius intarpus.

Apibendrinus, galima pagrįstai konstatuoti, kad Pareigybės aprašymo nuostatos yra neutralios lyčių požiūriu.

3. Susipažinus su Apmokėjimo sistemos 7 ir 15 punktų nuostatomis paaiškėjo, kad choro „Vilnius“ vadovas savo įsakymu nustato darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžius; Apmokėjimo sistemos 9 punkte nustatyta, kad darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas Pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos Pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms, atsižvelgiant į šiuos kriterijus: veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę, kitus, tiesioginio vadovo vertinimu, svarbius kriterijus. Iš Apmokėjimo sistemos patvirtintų priedų, kuriais detalizuojami A ir B lygio specialistų bei kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, atsižvelgiant į profesinio darbo patirtį, turinio paaiškėjo, kad minėti pareiginės algos koeficientai kinta didėjimo tvarka priklausomai nuo profesinio darbo patirties, tai yra, taikomas mažesnis koeficientas, jeigu profesinio darbo patirtis yra iki 2 metų, koeficientas didėja, jeigu profesinio darbo patirtis yra nuo 2 iki 5 metų, atitinkamai nuo 5 iki 10 metų, ir didžiausias koeficientas taikomas tuomet, jeigu darbo patirtis yra didesnė kaip 10 metų.

Apmokėjimo sistemos 10 punkte nustatyta, kad kuo darbuotojo veikla sudėtingesnė, jam pavestos įvairesnės funkcijos, atsakomybės lygis didesnis, tuo nustatomas didesnis procentas nuo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų vidurkio, ir atitinkamai, jeigu darbuotojo veikla nesudėtinga, nereikalaujama papildomų įgūdžių ar žinių, funkcijos vienodos, nustatomas mažesnis procentas nuo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų vidurkio.

Apmokėjimo sistemos VI skyriuje reglamentuojamas priemokų iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio skyrimas už papildomą darbo krūvį bei papildomų pareigų ar užduočių vykdymą.

Darytina išvada, kad Apmokėjimo sistemos nuostatos yra neutralios lyčių požiūriu, ir akivaizdu, jog pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydį lemia įvairūs kriterijai, kurie yra siejami su kiekvieno darbuotojo, taip pat ir choro dainininko pareigybės, lygiu, profesinio darbo patirtimi, kartu atsižvelgiant į darbuotojo vykdomos veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę, kitus, tiesioginio vadovo vertinimu, svarbius kriterijus. Todėl galima konstatuoti, kad choro dainininkų darbo užmokestis gali įvairuoti atsižvelgiant į visiškai skirtingus vertinimo kriterijus, kurie yra siejami ne su asmens tapatybės požymiais ar priskirtinomis savybėmis, bet su kiekvieno darbuotojo individualiomis dalykinėmis savybėmis, darbo patirtimi, įgūdžiais, kurie pasitelkiami vykdant pavestas funkcijas ir kurie gali daryti įtaką atliekamų funkcijų kokybei, profesionalumo lygiui.

4. Analizuojant duomenis apie choro „Vilnius“ dainininkams 2018 m. liepos–gruodžio mėnesiais priskaičiuotą pagrindinį darbo užmokestį paaiškėjo, kad 22 moterims (4 moterys nurodytu laikotarpiu buvo vaiko priežiūros atostogose) už 6 mėnesių laikotarpį buvo priskaičiuota 78 947,55 euro darbo užmokesčio, iš kurio 1 315 eurų suma skirta priemokoms; atitinkamai 19 vyrų buvo priskaičiuota 73 185,26 euro darbo užmokesčio, iš kurio 1 039,40 euro skirta priemokoms už minėtą 6 mėnesių laikotarpį. Taigi choro dainininkės moters darbo užmokesčio (su visomis priskaičiuotomis išmokomis) vidurkis per mėnesį aptariamam laikotarpiu yra 598,08 euro, priemokos mėnesio vidurkis yra 10 eurų, o choro dainininko vyro darbo užmokesčio (su visomis priskaičiuotomis išmokomis) vidurkis per mėnesį aptariamam laikotarpiu yra 641,97 euro bei priemokos mėnesio vidurkis yra 9 eurai. Taigi galima pastebėti, kad nurodytu laikotarpiu choro dainininkų vyrų darbo užmokesčio bendras vidurkis yra 43,89 euro didesnis nei choro dainininkų moterų.

5. Analizuojant duomenis apie choro „Vilnius“ dainininkams moterims ir vyrams 2018 m. rugsėjo–gruodžio mėnesiais priskaičiuotą darbo užmokestį už identišką dirbtų dienų skaičių (liepos ir rugpjūčio mėnesiai nebuvo analizuojami, nes šiais mėnesiais darbuotojai atostogavo, jiems buvo išmokėtas darbo užmokestis už kasmetines atostogas) paaiškėjo, kad:

- rugsėjo mėnesį mažiausias moters ir vyro darbo užmokestis buvo identiškas – 265 eurai, didžiausias moters darbo užmokestis buvo 702,25 euro, vyro – 861,25 euro;

- spalio mėnesį mažiausias moters darbo užmokestis buvo – 265 eurai, vyro – 287,12 euro, didžiausias moters darbo užmokestis buvo 764 eurai, vyro – 945 eurai;

- lapkričio mėnesį mažiausias moters darbo užmokestis buvo – 397,50 euro, vyro – 417,38 euro, didžiausias moters darbo užmokestis buvo 802,25 euro, vyro – 881,75 euro;

- gruodžio mėnesį mažiausias moters darbo užmokestis buvo – 727,50 euro, vyro – 588,13 euro, didžiausias moters darbo užmokestis buvo 1392,35 euro, vyro – 1361,25 euro.

Pabrėžtina, kad analizuojamu laikotarpiu moterų ir vyrų mažiausias darbo užmokestis skyrėsi mažesne suma nei didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokestis.

6. Analizuojant duomenis apie choro „Vilnius“ 9 choro dainininkėms moterims, kurių profesinio darbo patirtis daugiau nei 10 metų, priskaičiuotą darbo užmokestį (su visomis priskaičiuotomis išmokomis, kurios pridėtos prie pagrindinio atlyginimo) už 2018 m. liepos–gruodžio mėnesius, paaiškėjo, kad liepos mėnesio bendras šios grupės choro dainininkės darbo užmokesčio vidurkis yra 805,24 euro, rugpjūčio mėnesio darbo užmokesčio vidurkis yra 498,13 euro, rugsėjo mėnesio darbo užmokesčio vidurkis yra 611,70 euro, spalio mėnesio darbo užmokesčio vidurkis yra 588,58 euro, lapkričio mėnesio darbo užmokesčio vidurkis yra 539,23 euro ir gruodžio mėnesio darbo užmokesčio vidurkis yra 1 077,26 euro. Galima pastebėti, kad choro dainininkėms moterims, kurių profesinio darbo patirtis daugiau nei 10 metų, 2018 m. liepos–gruodžio mėnesiais priskaičiuoto darbo užmokesčio vidurkis yra 686,69 euro.

Apibendrinus tyrimo metu gautus duomenis apie choro „Vilnius“ dainininkų darbo užmokestį, galima daryti išvadą, kad vertinamuoju 2018 m. liepos–gruodžio mėnesių laikotarpiu vidutinis moterų ir vyrų darbo užmokestis nežymiai skyrėsi, tai yra choro dainininkų vyrų darbo užmokestis buvo apytiksliai 44 eurai didesnis nei moterų, tačiau iš šių duomenų negalima daryti pagrįstos ir teisėtos išvados, kad šio darbo užmokesčio skirtumą lemia darbuotojo lytis. Tyrimo metu nustatyta, kad darbo užmokesčio dydžio nustatymui pagrindinę ir lemiamą įtaką daro kriterijai, kurie yra nesusiję su darbuotojo lytimi, bet siejami su dainininko dainavimo patirtimi, profesiniais įgūdžiais, vykdomos veiklos sudėtingumu, darbo krūviu, papildomų įgūdžių, kurie yra svarbūs tinkamam užimamų pareigų vykdymui, turėjimu bei kitais, tiesioginio vadovo vertinimu, svarbiais kriterijais, pavyzdžiui, aktoriniu meistriškumu, balso stiprumu ir kitomis balso galimybėmis.

Atkreiptinas dėmesys, kad tyrimo metu Tarnyboje buvo gauta papildoma informacija, kuria prašoma atkreipti dėmesį į choro „Vilnius“ dainininko N. K. išsilavinimą ir darbo patirties trukmę bei moterų, kurios chore „Vilnius“ dirba daugiau nei 10 metų, išsilavinimą ir gautą darbo užmokestį bei palyginti šių asmenų darbo užmokestį. Tačiau tyrimo metu nustatyta, kad choro dainininko išsilavinimas *per se* nėra lemiamas kriterijus nustatant darbo užmokesčio dydį, nes darbo užmokestis nustatomas individualiai, vertinant visumą choro dainininko gebėjimus apibūdinančių savybių, kurių dalis galimai yra susijusi su žmogaus fiziologinėmis savybėmis, pavyzdžiui, balso stiprumu ar tembru.

Taip pat svarbu pažymėti, kad tyrimo metu buvo vertinamas santykinai mažo darbuotojų skaičiaus darbo užmokestis, tai yra, 22 moterų ir 19 vyrų (41 darbuotojo), ir todėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, kuris, be kita ko, yra taip pat santykinai mažas, lyginant su abiejų lyčių dainininkų tiriamojo laikotarpio vidutiniu darbo užmokesčiu, negali būti objektyviai vertinamas kaip kryptinga ir tendencinga darbdavio taikoma moterims mažiau nei vyrams palanki darbo užmokesčio mokėjimo politika.

Svarbu pažymėti, kad tyrimo metu nebuvo gauta konkretaus asmens, kuris galimai patyrė mažiau palankų elgesį dėl lyties nei kitas ar kiti priešingos lyties choro „Vilnius“ dainininkas ar dainininkai, skundo, ir būtent dėl šios priežasties objektyviai nebuvo galima įvertinti, ar darbdavys tinkamai vykdė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkte įtvirtintą darbdavio pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį nepaisant lyties.

Pažymėtina, kad Europos Teisingumo Teismas², nagrinėdamas vienodo darbo užmokesčio nustatymo moterims ir vyrams už tą patį ar vienodos vertės darbą bylą, konstatavo, kad asmeniui, pateikusiam skunde faktus dėl galimos diskriminacijos, privalu pateikti šiuos faktus patvirtinančius įrodymus. Taigi, iš principo, galimos diskriminacijos dėl lyties, nustatant darbo užmokestį, pirminė įrodinėjimo našta tenka darbuotojui, kuris įsitikinęs, kad patyrė diskriminaciją, ir todėl pradėjo teisminį procesą prieš darbdavį.

Atlikus tyrimą, remiantis pateiktais paaiškinimais, surinktais įrodymais, gautais dokumentais, nėra teisinio pagrindo konstatuoti, kad choro „Vilnius“ vadovas (darbdavys) taikė mažiau palankų elgesį dainininkėms moterims dėl lyties ir netinkamai vykdė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkte įtvirtintą darbdavio pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą moterims ir vyrams mokėti vienodą darbo užmokestį.

Dėl pirmiau nurodytų priežasčių, vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str., Lygių galimybių įstatymo 14 str., 29 str. 3 d. 2 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą, trūkstant objektyvių duomenų apie galimai padarytą pažeidimą.

² Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ETT) byla Nr. C-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, ECLI:EU:C:2001:358; taip pat ETT byla Nr. C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, ECLI:EU:C:1993:859.

2. Su sprendimu supažindinti choro „Vilnius“ vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė