



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU VŠĮ ROKIŠKIO PIRMINĖS ASMENS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRE NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ TYRIMO

2019-07-23 Nr. (19)SN-109)SP-83

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2019 m. gegužės 24 d. gautas pareiškėjo V. J. (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu VšĮ Rokiškio pirminės asmens sveikatos priežiūros centre (toliau – Centras). Skunde teigiama, kad Pareiškėjas Centre dirba chirurgu ir gauna mažesnę darbo užmokestį nei Centre dirbančios gydytojos moterys. Pareiškėjas taip pat nurodo, kad Centre buvo galimai diskriminuojamas dėl savo politinių pažiūrų, kadangi 2019 m. vasario 15 d. Centro administracija jo „neišleido“ į Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarijoje vykusį renginį.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 dalimi, 2019 m. gegužės 31 d. raštu Nr. (19)SN-109)S-390 kreipėsi į Centro vadovą ir paprašė pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

1. Kiek gydytojų dirba Centre ir kokia jų lytis (paprastyta nurodyti gydytojų specializaciją)?
2. Koks yra Pareiškėjo ir kitų Centre dirbančių gydytojų darbo užmokestis per mėnesį, kokie priedai ar priemokos yra mokami šiems darbuotojams (paprastyta pateikti darbo užmokesčio ir darbo laiko apskaitos duomenis už 3 paskutinius mėnesius)?
3. Ar Centre dirbančių chirurgų darbo užmokesčio nustatymo tvarka skiriasi nuo kitų Centro gydytojų? Jei taip, prašyta nurodyti šiuos kriterijus.

4. Jeigu Pareiškėjo skunde pateikta informacija apie tai, kad jam mokamas mažesnis darbo užmokestis nei Centro gydytojams moterims, yra teisinga, paprašyta motyvuoti tokio darbo užmokesčio nustatymo pagrįstumą ir tikslingumą.

5. Taip pat paprašyta nurodyti teisės aktus, kuriais remiantis Centro gydytojams yra nustatytas darbo užmokestis, taip pat informuoti, ar Centre yra priimtos taisyklės, reglamentas, nustatantys darbo užmokesčio mokėjimo bei gydytojų materialinio skatinimo tvarką; jei taip, prašyta pateikti šio dokumento kopiją.

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

Lygių galimybių kontrolierius

n u s t a t ė:

Centro administracija 2019 m. birželio 14 d. raštu Nr. SR-(1.9.15)-262 „Dėl informacijos pateikimo“ informavo, kad Centre dirba 30 gydytojų: 4 vyrai ir 26 moterys. Darbo užmokestis gydytojams mokamas pagal Centro direktoriaus 2018 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. PK-260 „Dėl VšĮ Rokiškio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ patvirtintą Centro darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašą (toliau – Aprašas). Aprašo projektas, prieš jį patvirtinant, buvo suderintas su Centro darbo ir stebėtojų taryba. Aprašo nuostatos taikomos vienodomis sąlygomis visiems gydytojams, nepriklausomai nuo jų lyties. Centre dirbančių chirurgų, gydytojų odontologų ir gydytojų akušerių ginekologų darbo užmokesčio nustatymo tvarka skiriasi nuo apylinkių gydytojų, t. y. šeimos, vidaus ligų ir vaikų ligų gydytojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkos. Skirtingą darbo apmokėjimo tvarką lemia tai, kad šeimos, vidaus ligų ir vaikų ligų gydytojų aptarnaujamų pacientų skaičius yra labai skirtingas. Apylinkių gydytojų darbo užmokestis priklauso nuo aptarnaujamos apylinkės dydžio.

Chirurgams, gydytojams odontologams bei akušeriams ginekologams yra nustatytas pastovus darbo užmokestis – bazinis mėnesinis atlyginimas. Pagal Aprašo nuostatas, gydytojams chirurgams ir gydytojams akušeriams ginekologams yra nustatytas vienodo dydžio pastovus mėnesinis atlyginimas – 1 463,02 Eur (už 1 etatą), tuo tarpu gydytojų odontologų nuolatinė mėnesinė alga – 1 289,00 Eur (už 1 etatą). Remiantis Aprašu, visiems Centro chirurgams bei akušeriams ginekologams nustatyta 1 463,02 Eur dydžio mėnesinė alga.

Papildomai nurodoma, kad, vadovaujantis Aprašo 6.3 punktu, visiems Centro gydytojams, nepriklausomai nuo jų lyties, gali būti skiriamos papildomos priemokos už profilaktinių programų vykdymą, suteiktas skatinamasis paslaugas, šiuos priedus apskaičiuojant pagal suteiktų paslaugų kiekį.

2019 m. liepos 8 d. Centras Tarnybai pateikė duomenis apie 2019 m. kovo–gegužės mėnesiais Centro gydytojams priskaičiuotą ir išmokėtą darbo užmokestį bei kitas išmokas.

Lygių galimybių kontrolierius

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Centro administracija įgyvendino moterų ir vyrų lygias teises darbe bei ar nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkto, nustatančio darbdavio pareigą moterims ir vyrams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Pareiškėjo skundo dalis dėl jo galimo diskriminavimo dėl politinių pažiūrų 2019 m. vasario 15 d., vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 26 str., pagal kurią skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo, o skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip, nenagrinėtina.

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 str. 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 privilegijų<sup>1</sup>.

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 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 d. 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 dalyje įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl lyties, kuris galėjo įvykti praeityje, 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 traktuojami vienodai. Skundo tyrimo atveju buvo vertinama, ar esant panašioms aplinkybėms Centro gydytojams buvo 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 Europos Sąjungos 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.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

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 pagrindu: „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.

Skundo tyrimo metu nustatyta, kad:

1) Pareiškėjas Centre dirba chirurgu. Be pareiškėjo, Centre dirba dar 3 vyrai (1 chirurgas, 1 vaikų ligų gydytojas ir 1 šeimos gydytojas). Centre dirba 26 moterys gydytojos;

2) darbo užmokestis gydytojams nustatomas ir mokamas pagal Centro direktoriaus įsakymu patvirtintą Aprašą. Aprašo nuostatos taikomos vienodomis sąlygomis visiems gydytojams,

nepriklausomai nuo jų lyties. Centre dirbančių chirurgų, gydytojų odontologų ir gydytojų akušerių ginekologų darbo užmokesčio nustatymo tvarka skiriasi nuo apylinkių gydytojų, t. y. šeimos, vidaus ligų ir vaikų ligų gydytojų, darbo užmokesčio nustatymo tvarkos. Skirtingą darbo apmokėjimo tvarką lemia tai, kad šeimos, vidaus ligų ir vaikų ligų gydytojų aptarnaujamų pacientų skaičius yra labai skirtingas. Apylinkių gydytojų darbo užmokestis priklauso nuo aptarnaujamos apylinkės dydžio;

3) chirurgams, gydytojams odontologams bei akušeriams ginekologams yra nustatytas pastovus darbo užmokestis – bazinis mėnesinis atlyginimas. Pabrėžtina, jog Centre chirurgais dirba tik vyrai, gydytojomis akušerėmis ginekologėmis – tik moterys;

4) Pareiškėjui, pagal Aprašo nuostatas, kaip ir kitiems chirurgams bei gydytojoms akušerėms ginekologėms, nustatytas 1 463,02 Eur pastovus mėnesinis atlyginimas.

5) gydytojais odontologais Centre dirba tik moterys. Šioms gydytojoms nustatytas 1 289,00 Eur pastovus mėnesinis atlyginimas;

6. kitų Centro gydytojų (vidaus ligų, vaikų ligų ir šeimos) darbo užmokestis priklauso nuo pacientų skaičiaus ir apskaičiuojamas pagal Aprašo 3 priede pateiktą formulę.

Konstatuotina, kad Aprašu įtvirtinta vienoda abiem lytims Centro gydytojų darbo užmokesčio nustatymo tvarka.

Pabrėžtina, jog Pareiškėjo prielaida, kad jam galimai dėl lyties mokamas mažesnis darbo užmokestis, grindžiama Centro tinklalapyje skelbiamais duomenimis, pagal kuriuos, 2019 m. balandžio 19 d. Centro gydytojų darbo užmokesčio vidurkis sudarė 2 353,00 Eur (vienam etatui)<sup>2</sup>. Pareiškėjas nurodo, kas jam buvo mokamas apie 1 400 Eur mėnesinis darbo užmokestis (Centro teigimu – 1 463,02 Eur).

Tyrimo metu nustatyta, kad Pareiškėjui, kaip ir Centro akušerėms ginekologėms, 2019 m. kovo mėnesį buvo mokėtas 10 proc., o balandžio mėnesį 20 proc. dydžio pagrindinio atlyginimo dydžio priedas. Priedas už suteiktas skatinamąsias paslaugas ir profilaktines programas (pagal Aprašo 6.3 p.) Pareiškėjui nebuvo mokamas, kadangi Centro chirurgai tokių paslaugų neteikė.

Konstatuotina, kad, įvertinus Pareiškėjo skunde nurodytus duomenis bei tyrimo metu gautus įrodymus, nėra teisinio pagrindo konstatuoti, jog Pareiškėjui dėl jo lyties Centro administracija mokėjo mažesnę darbo užmokesčių nei Centro gydytojoms moterims ir netinkamai vykdė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punkte įtvirtintą darbdavio pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokesčių.

---

<sup>2</sup> <https://rokiskio.paspc.lt/lt/apie-mus/darbo-uzmokestis>.

Pažymėtina, kad Europos Teisingumo Teismas<sup>3</sup>, nagrinėdamas vienodo darbo užmokesčio nustatymo moterims ir vyrams už tą patį ar vienodos vertės darbą bylą, konstatavo, jog asmeniui, pateikusiam skunde faktus dėl galimos diskriminacijos, privalu pateikti šiuos faktus patvirtinančius įrodymus. Taigi iš principo įrodinėjimo našta dėl galimos diskriminacijos dėl lyties, nustatant darbo užmokestį, tenka darbuotojui, kuris įsitikinęs, kad patyrė diskriminaciją, ir todėl pradėjo teisminį procesą prieš darbdavį, kad būtų panaikinta ši diskriminacija.

Dėl pirmiau nurodytų priežasčių, vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str., Lygių galimybių įstatymo 14 str., 29 str. 2 d. 5 p., 26 str. ir 27 str. 1 d. 2 p.

Lygių galimybių kontrolierius

n u s p r e n d ž i a:

1. Pareiškėjo skundo dalį dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 p. pažeidimo pripažinti nepagrįsta, kadangi nepasitvirtino nurodyti pažeidimai.
2. Pareiškėjo skundo dalį dėl galimo diskriminavimo įsitikinimų arba pažiūrų pagrindu palikti nenagrinėta.
3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Centro 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.

Seimo kontrolierė,  
pavadojanti lygių galimybių kontrolierių

Milda Vainiutė

---

<sup>3</sup> 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.