



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU DARBOVIETĖJE TYRIMO

2019 m. rugpjūčio 8 d. Nr. (19)SN-105)SP-87
Vilnius

2019 m. gegužės 21 d. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjos (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame nurodoma, jog Pareiškėja galimai yra darbdavio diskriminuojama dėl ligos. Pareiškėja nurodo, jog serga (*duomenys neskelbtini*) liga, po patirto sveikatos sutrikimo šiuo metu yra laikinai nedarbinga. Pareiškėja, „kaip nepatogiu asmeniu, bandoma ir siekiama atsikratyti“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta), nes, pasak Pareiškėjos, ji yra „nepatogi / nenaudinga“ darbovietai.

2018 m. balandžio 12 d. Pareiškėja pradėjo dirbti (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Bendrovė, Darbdavys) Produktų vadovės pareigose. Pareiškėja priimta į pareigas vietoje (*duomenys neskelbtini*), esančios vaiko priežiūros atostogose. Darbo sutarties su Pareiškėja terminas nustatytas iki 2019 rugpjūčio mėnesio.

2018 rudenį, prastėjant Pareiškėjos sveikatos būklei, ji ėmė ieškoti to priežasčių. Atlikus tyrimus, 2019 m. vasario mėnesį Pareiškėjai diagnozuotas (*duomenys neskelbtini*) susirgimas. 2019 m. kovo mėnesį Pareiškėjai atlikta operacija, dėl to Pareiškėja yra laikinai nedarbinga. Dėl minėtų priežasčių Pareiškėja buvo „aktyviai klausama darbdavio“, kokia liga serga, nes buvo „kaltinama simuliacimu, savo darbo funkcijų neatlikimu, atsakomybės neturėjimu“. Dėl to Pareiškėja buvo priversta atskleisti savo diagnozę (*duomenys neskelbtini*). Tuomet buvo „imtasi veiksmų“ Pareiškėja, „kaip nenaudinga darbuotoju, atsikratyti“. Pareiškėja nurodo, kad Bendrovės vadovybė laukia, kol iki gegužės 30 d. baigsis laikinojo nedarbingumo terminas ir per 5 darbo dienas bus nutraukta Pareiškėjos darbo sutartis ir darbo santykiai, grindžiant tuo, kad iš motinystės atostogų anksčiau grįžo (*duomenys neskelbtini*).

Pareiškėja prašo išnagrinėti skundą ir ištirti, ar darbdavys savo veiksmais nepažeidžia lygių galimybių principo bei Pareiškėjos, kaip darbuotojos, teisių.

Pareiškėja kartu su skundu pateikė darbo sutarties su Bendrove kopiją, susirašinėjimo el. laiškais su kolegomis, partneriais bei vadovu kopijas, kreipimosi į Bendrovės administraciją dėl galimo asmens duomenų netinkamo valdymo, skleidimo, kreipimosi į Valstybinę duomenų apsaugos inspekciją kopiją, Bendrovės kreipimąsi į Pareiškėją dėl pasiaiškkinimo pateikimo, Bendrovės privatumo politikos nuostatus, Bendrovėje vykusių pasitarimų su vadovu bei kolegomis aprašymus.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2019 m. birželio 4 d. raštu Nr. (19)SN-105)S-354 kreipėsi į Bendrovės administraciją, prašydama pateikti informaciją, ar Bendrovė gali patvirtinti Pareiškėjos skunde nurodytas aplinkybes; ar planuojama su Pareiškėja sudarytą darbo sutartį nutraukti anksčiau nustatyto termino; jei taip, dėl kokių priežasčių; kada Bendrovei tapo žinoma apie Pareiškėjos ligą; kokius tai įrodančius dokumentus Pareiškėja pateikė Bendrovei; ar informacija apie Pareiškėjos ligą buvo priežastis imtis priemonių paskatinti anksčiau iš vaiko priežiūros atostogų grįžti darbuotoją (*duomenys neskelbtini*) bei planuoti nutraukti su Pareiškėja sudarytą darbo sutartį; ar Bendrovė gali patvirtinti Pareiškėjos nurodytus teiginius, jog, Pareiškėjai susirgus ir tapus laikinai nedarbinga, darbovietėje jos buvo klausama, kokia liga ji serga; ji buvo kaltinama simuliavimu, savo darbo funkcijų neatlikimu, atsakomybės neturėjimu; ar Bendrovė, gavusi informaciją apie Pareiškėjos ligą, ėmėsi priemonių išsiaiškinti, kokie darbo sąlygų apribojimai, susiję su Pareiškėjos sveikata bei jos darbo funkcijomis, taikytini Pareiškėjai. Paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus, įskaitant Pareiškėjos darbo sutartį, Pareiškėjos teiktus Bendrovei dokumentus bei Bendrovės teiktus Pareiškėjai dokumentus, susijusius su Pareiškėjos laikinu nedarbingumu, sveikatos būkle, ketinimu nutraukti su Pareiškėja sudarytą darbo sutartį, Pareiškėjos pareigybės aprašymą.

Lygių galimybių kontrolierius

n u s t a t ė:

Tarnyboje gautas 2019 m. birželio 12 d. Bendrovės atsakymas į lygių galimybių kontrolierės raštą, kuriame nurodoma, jog 2018 m. balandžio 9 d. Bendrovė su Pareiškėja sudarė terminuotą darbo sutartį Nr. 030. Sutarties 2 punkte numatyta: „darbuotojas dirbs produkto vadovės pareigose“. Sutarties 3 punkte numatyta: „Sutartis yra neterminuota. Ji yra sudaroma su tikslu pakeisti laikinai nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų išeinančią darbuotoją (*duomenys neskelbtini*). <...> Ne vėliau kaip (*duomenys neskelbtini*) grįžimo į darbą dieną bendrovė praneš darbuotojui tikslią darbo santykių

pasibaigimo dieną.“ Pareiškėja buvo laikinai nedarbinga: 2018 m. gruodžio 13 d., 2019 m. sausio 4 d., 2019 m. kovo 5–8 d., 2019 m. kovo 15 d. – 2019 m. balandžio 5 d., 2019 m. balandžio 16 d. – 2019 m. gegužės 30 d.

Rašte nurodoma, jog 2019 m. balandžio 30 d. (*duomenys neskelbtini*) grįžo iš vaiko priežiūros atostogų. 2019 m. balandžio 30 d. Pareiškėjai, vadovaujantis darbo sutarties nuostatomis bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, buvo įteiktas pranešimas dėl darbo sutarties pasibaigimo suėjus terminui. Kadangi Pareiškėjos nedarbingumas buvo pratęstas, faktiškai darbo santykiai buvo nutraukti 2019 m. gegužės 30 d. Bendrovė teigė nesutinkanti su Pareiškėjos skunde išsakytais teiginiais dėl galimos jos diskriminacijos dėl ligos, dėl fakto, jog Pareiškėja „aktyviai klausinama darbdavio“, kokia liga serga, buvo „kaltinama simuliacija, savo darbo funkcijų neatlikimu, atsakomybės neturėjimu“, dėl to Pareiškėja buvo priversta atskleisti savo diagnozę; „imtasi veiksmų“ Pareiškėja, „kaip nenaudinga darbuotoja, atsikratyti“. Bendrovė teigė neturinti informacijos apie kitas Pareiškėjos skunde nurodytas aplinkybes, tad negali jų nei paneigti, nei patvirtinti.

Rašte nurodoma, jog darbo sutartis su Pareiškėja nutraukta, vadovaujantis darbo sutarties nuostatomis, įvykus darbo sutartyje apibrėžtai aplinkybei (kitai darbuotojai grįžus iš vaiko priežiūros atostogų). Pažymima, kad terminuotos darbo sutarties pasibaigimas buvo siejamas su aplinkybe, kadangi darbo sutarties sudarymo metu nebuvo žinoma tiksli data, kada (*duomenys neskelbtini*) planuoja grįžti iš vaiko priežiūros atostogų. Pareiškėja buvo informuota apie darbo sutarties terminą, t. y. jo siejimą su (*duomenys neskelbtini*) grįžimu iš vaiko priežiūros atostogų. Taip pat Pareiškėja buvo informuota, jog maksimalus sutarties terminas nebus ilgesnis nei iki 2019 m. rugpjūčio mėnesio.

Bendrovė rašte nurodė, kad jai buvo žinoma oficiali informacija apie darbuotojos laikino nedarbingumo faktą pirmiau nurodytais laikotarpiais. Šią informaciją Bendrovė gavo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos (Sodros) sistemoje bei tiesiogiai iš pačios darbuotojos, atsižvelgiant į įprastą praktiką informuoti tiesioginį vadovą, buhalterę ir kolegas apie nebuvimą darbe tam, kad būtų užtikrinamas tinkamas darbų perdavimas bei įmonės veiklos tęstinumas. Bendrovė nerenka duomenų arba dokumentų apie konkrečias darbuotojų ligų diagnozes. Bendrovės vadovybės nuomone, tam tikri ligą (diagnozę) patvirtinantys duomenys arba dokumentai gali būti renkami tik tais atvejais, kai tai yra būtina atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos įstatymus (pvz., kai darbuotojui nustatyta negalia ir dėl to jam (jai) turi būti taikoma sutrumpinta darbo diena, darbuotojui turi būti taikomas NPD ir kt.). Bendrovė patvirtino, kad nėra gavusi iš Pareiškėjos jokių oficialių dokumentų, kuriais būtų buvusi patvirtinta Pareiškėjos ligos diagnozė. Bendrovės žiniomis, žodinę informaciją apie potencialią ligos diagnozę Pareiškėja asmeninių pokalbių metu pateikė kolegoms 2019 m. žiemą.

Bendrovė teigė, kad su Pareiškėja buvo sudaryta terminuota darbo sutartis, jos pasibaigimą siejant su (*duomenys neskelbtini*) grįžimu iš vaiko priežiūros atostogų, kadangi, sudarant darbo sutartį su Pareiškėja, nebuvo galima numatyti tikslaus darbo sutarties galiojimo termino. Su (*duomenys neskelbtini*) buvo preliminariai žodžiu aptarta, kad vaiko priežiūros atostogos nesitęs ilgiau nei iki 2019 m. rugpjūčio mėnesio, tačiau kartu buvo sutarta, kad ji gali grįžti ir anksčiau. Pareiškėja buvo informuota apie darbo sutarties termino siejimą su (*duomenys neskelbtini*) grįžimu iš vaiko priežiūros atostogų. Taigi apie galimus planus grįžti anksčiau su (*duomenys neskelbtini*) buvo kalbama tiek iki jos vaiko atostogų pradžios, tiek jų metu. (*duomenys neskelbtini*) buvo informavusi Bendrovę, kad svarsto grįžti iš vaiko priežiūros atostogų anksčiau negu rugpjūtį. Pokalbiai vyko žodžiu (telefonu). Balandžio viduryje buvo patvirtinta grįžimo data – balandžio 30 diena. Bendrovė neatmeta galimybės, kad Pareiškėja apie (*duomenys neskelbtini*) grįžimą iš vaiko priežiūros atostogų sužinojo anksčiau, nei jai buvo pranešta oficialiai, nes būtent 2019 m. kovo mėnesį pradėjo ypatingai aktyviai reikšti kaltinimus kolegoms dėl galimos diskriminacijos, spaudimo, dvigubų standartų taikymo, neprofesionalaus elgesio ir t. t.

(*duomenys neskelbtini*) grįžimas iš vaiko priežiūros atostogų nėra susijęs su Pareiškėjos liga, tai yra jos pačios savarankiškai priimtas sprendimas.

Bendrovei yra aktualus laikino nedarbingumo faktas bei jo trukmė tam, kad būtų užtikrinami įstatymų reikalavimai, keliami Bendrovei, kaip darbdaviui, bei verslo procesų tęstinumas. Atsižvelgiant į tai, Pareiškėjos buvo teirautasi dėl laikino nedarbingumo trukmės.

Bendrovės kompanijoje dirba (*duomenys neskelbtini*) darbuotojų, kolektyvas mažas ir bendraujantis betarpiškai. Bendrovė neriboja darbuotojų asmeninio bendravimo, kiekvienas darbuotojas apie savo asmeninį gyvenimą, įskaitant ligas, atskleidžia kolegoms tiek, kiek jam (jai) norisi ir priimtina. Pareiškėja apie savo asmeninį gyvenimą su kolegomis kalbėdavo atvirai. Atsakovo žiniomis, asmeninių pokalbių metu Pareiškėja yra atskleidusi kolegoms turinti sveikatos problemų. Atsižvelgiant į tai, Bendrovė pavirtina, kad kolegos Pareiškėjos teiravosi laikino nedarbingumo laikotarpiams, kaip ji jaučiasi ir ar yra kas nors, kuo kolegos gali padėti. Vis dėlto tokie klausimai, Bendrovės nuomone, negali būti vertinami kaip spaudimas atskleisti ligos diagnozę.

Bendrovė informavo, kad 2019 m. balandžio mėnesį Pareiškėja buvo paskatinta metine premija, balandžio mėnesį buvo pakeltas atlyginimas. Tai, Bendrovės nuomone, savaime paneigia dėstomus kaltinimus, kad ji buvo kaltinama simuliavimu, darbo funkcijų neatlikimu arba atsakomybės neturėjimu. Rašte nurodoma, kad Pareiškėjos premijos dydis siekė (*duomenys neskelbtini*) procento metinio atlyginimo. Bet kokie dalykiniai pastebėjimai buvo teikiami Pareiškėjai dėl jos darbo funkcijų vykdymo (pvz., dėl ataskaitų pildymo laiku, sutarčių numeravimo tvarkos nesilaikymo), bet ne dėl jos ligos.

Bendrovė taip pat paaiškino, kad darbo laikotarpiu Pareiškėja gavo papildomas naudas, kurios buvo tokios pačios arba kai kuriais atvejais ir didesnės nei kolegų: įmonės automobilis, kuriuo galėjo naudotis ir asmeniniais tikslais (visus mokesčius sumokėdavo darbdavys), galimybė dirbti lanksčiai (suteikti nešiojamasis ir planšetinis kompiuteriai, mobilusis telefonas), kelionių draudimas, greitos patikros oro uoste galimybė, sporto klubų išlaidų kompensacija, anglų kalbos ir kiti mokymai, dovanos, galimybė dalyvauti darbdavio organizuojamuose renginiuose.

Pareiškėjos skundai dėl galimo spaudimo atskleisti detalius sveikatos duomenis taip pat buvo tiriami įmonių grupės, kuriai priklauso Bendrovė, lygmeniu, kadangi skundai buvo susiję ir su galimu duomenų privatumą bei asmens duomenų apsaugą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimu (Pareiškėja kaltino kolegas atskleidus jos sveikatos duomenis įmonės viduje ir išorėje). Bendrovė, kaip tiesioginis darbdavys, yra informuota tik apie tyrimo dėl galimo asmens duomenų apsaugos incidento išvadas. Atliktas tyrimas nepatvirtino Pareiškėjos kaltinimų.

Bendrovė nėra gavusi oficialios informacijos apie Pareiškėjos ligos diagnozę, todėl nebuvo imtasi aktyvių priemonių, siekiant išsiaiškinti dėl taikytinų darbo sąlygų apribojimų. Be to, nuo 2019 m. kovo 5 d. Pareiškėja dirbo tik 9 dienas. Kadangi Pareiškėja privalėjo tam tikrą laiką gydytis ir negalėjo atlikti darbo funkcijų, Pareiškėjai buvo suteiktas laikino nedarbingumo statusas. Apie tai Bendrovė turėjo oficialius duomenis, todėl Pareiškėjai buvo apmokama už nedarbingumo laikotarpius, atsižvelgiant į Lietuvoje galiojančius įstatymus.

Bendrovė teigė, kad galimos diskriminacijos Pareiškėjos atžvilgiu klausimas jau buvo vertintas gegužės pradžioje Pareiškėja kreipėsi su keletu klausimų, tarp kurių buvo paminėtas ir galimos diskriminacijos faktas, pateiktas reikalavimas dėl papildomos kompensacijos (12 vidutinių mėnesinių atlyginimų) išmokėjimo už patirtą moralinę ir psichologinę žalą. Atlikus vertinimą ir nustatius, kad Pareiškėjos teiginiai dėl diskriminacijos yra nepagrįsti, jos reikalavimas dėl papildomos kompensacijos nebuvo tenkintas, Pareiškėjai buvo pateiktas rašytinis atsakymas ir alternatyvus pasiūlymas. Bendrovė rašte nurodė, kad galimos diskriminacijos pagrindas, nurodytas skunde, yra liga. Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalimi, diskriminacijos pagrindas yra negalia, bet ne liga. Neįgalumo sąvoka, asmens su negalia sąvokos pateiktos Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme. Bendrovė patvirtino, kad iki šios dienos nėra gavusi jokių duomenų ar dokumentų, kurie patvirtintų Pareiškėjos negalią. Rašte teigiama, kad nėra nei faktinio, nei teisinio pagrindo konstatuoti galimą Pareiškėjos diskriminaciją dėl negalios.

Bendrovė pateikė Pareiškėjos darbo sutarties, pareiginių nuostatų, įsakymo dėl darbo sutarties nutraukimo kopijas, Pareiškėjos Bendrovei teiktą raštą bei Bendrovės teiktą raštą Pareiškėjai dėl aplinkybių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, įsakymo dėl darbo sutarties nutraukimo kopiją.

Lygių galimybių kontrolierius

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, būdama Pareiškėjos Darbdavė, taip pat nutraukdama su Pareiškėja darbo santykius, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 4 punkto bei 6 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 užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos (toliau – Konvencija), kurios dalyvė yra Lietuva, 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina, kad prieš įstatymą visi asmenys lygūs ir lygūs pagal įstatymą, taip pat turi teisę į lygiavertę įstatymo apsaugą ir teisę vienodai naudotis įstatymo teikiamomis galimybėmis be jokio diskriminavimo. Valstybės, šios Konvencijos šalys, draudžia bet kokį diskriminavimą dėl neįgalumo ir garantuoja neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties (Konvencijos 5 straipsnio 2 dalis).

Pagal Konvencijoje įtvirtintą negalios sąvoką, prie neįgaliųjų priskiriami asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.

Remiantis Konvencijos 27 straipsnio nuostatomis, valstybės, Konvencijos šalys, pripažįsta neįgaliųjų teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis; ši teisė apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kuri yra atvira, tinkama visiems ir prieinama neįgaliesiems. Valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina ir skatina įgyvendinti teisę į darbą, įskaitant teisę į darbą tų asmenų, kurie tampa neįgalūs dirbdami, imdamosi atitinkamų priemonių, įskaitant ir teisės aktų priėmimą, kuriomis *inter alia* būtų:

- uždrausta diskriminacija dėl neįgalumo visais klausimais, susijusiais su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir darbą, darbo išsaugojimą, kilimą tarnyboje ir saugias ir sveikas darbo sąlygas (a punktas);

- lygiai su kitais asmenimis ginamos neįgaliųjų teisės į teisingas ir palankias darbo sąlygas, įskaitant lygias galimybes ir vienodą atlyginimą už tokios pat vertės darbą, saugias ir sveikas darbo sąlygas, įskaitant apsaugą nuo priekabiavimo ir skundų patenkinimą (b punktas);

- užtikrinta, kad neįgaliesiems darbo vietoje būtų tinkamai pritaikytos sąlygos (i punktas).

Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 5 straipsnyje nustatyta, jog, siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos sąlygos. Tai reiškia, kad, prireikus, konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis. Direktyvos preambulės 20 punkte nustatyta, kad turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y., veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais. Norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą (Preambulės 21 p.).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. 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

privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Konstitucinis Teismas taip pat konstatavo, kad konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones atsižvelgiant į jų statusą ar padėtį (Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimas).

Jungtinių Tautų bei Europos Sąjungos, taip pat nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija reiškia teisių sumažinimą, suvaržymą ar atėmimą tam tikrai kategorijai žmonių dėl kokių nors asmens požymių. Diskriminacija suvokiama kaip asmenų lygybės principo pažeidimas, kai asmeniui ar asmenų grupei yra sukuriamos mažiau palankios sąlygos, taikomi skirtumai, išimtys, apribojimai ar teikiamas pranašumas, lyginant su kitais asmenimis, esančiais toje pačioje ar tokioje pačioje situacijoje.

Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalimi, tiesioginė diskriminacija – tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalies nuostatas, netiesioginė diskriminacija apibūdinama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d.).

Pagal Lygių galimybių įstatyme įtvirtintą diskriminacijos sąvoką, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, siekiama nustatyti, ar tam tikras elgesys, teisės norma, praktika galėtų tam tikrą asmenį dėl tam tikro asmens tapatybės požymio, t. y., aptariamam atveju – dėl negalios, priversti atsidurti mažiau palankioje padėtyje nei kitas asmuo, neturintis šio požymio.

Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtinta įrodinėjimo pareigos paskirstymo tvarka, nagrinėjant lygių galimybių principo pažeidimo atvejus, t. y., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus,

prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos 3 straipsnyje įtvirtinti neįgaliųjų socialinės integracijos principai, iš kurių paminėtinas lygių teisių principas – neįgalieji turi tokias pačias teises kaip ir kiti visuomenės nariai (3 str. 1 d. 1 p.); lygių galimybių principas – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdytos, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės; tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį (3 str. 1 d. 2 p.); diskriminavimo prevencijos principas – neįgalieji apsaugomi nuo bet kokios diskriminacijos ar išnaudojimo (3 str. 1 d. 3 p.).

Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų (Darbo kodekso 41 str. 1 d.).

Remiantis Darbo kodekso 158 straipsnio nuostatomis, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 1 d.).

Darbuotojai, rūpindamiesi savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, privalo gavus išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, išvados kopiją pateikti darbdaviui (Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo 33 str. 1 d. 11 p.).

Pagal Darbo kodekso 33 straipsnio 1 dalies nuostatas, darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis laikoma susitarimas dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės (Darbo kodekso 34 str. 1 d.).

Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (Darbo kodekso 42 str. 1 d.). Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti informaciją apie numatomą darbo pabaigą (terminuotos darbo sutarties atveju) (Darbo kodekso 44 str. 1 d. 6 p.). Pagal Darbo kodekso 67 straipsnio 1 bei 2 dalies nuostatas, terminuota darbo sutartis – darbo sutartis, sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Terminuotos darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, tam tikram dienomis, savaitėmis, mėnesiais ar metais skaičiuojamam terminui, iki tam tikros užduoties įvykdymo ar tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Terminuota darbo sutartis pasibaigia suėjus terminui (Darbo kodekso 69 str. 1 d.). Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją.

Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje apibrėžta negalios sąvoka, pagal kurią negalia (neįgalumas) suprantama kaip dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas.

Pagal Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 2 straipsnio 8 dalį, neįgalioju pripažįstamas asmuo, kuriam šio įstatymo nustatyta tvarka nustatytas neįgalumo lygis arba 55 procentų ir mažesnis darbingumo lygis, arba specialiųjų poreikių lygis. Vadovaujantis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 20 straipsnio 9 dalimi, darbingumo lygio nustatymo kriterijus ir tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras kartu su sveikatos apsaugos ministru. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymu Nr. A1-78/V-179 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. kovo 12 d. įsakymo Nr. A1-131/V-349 redakcija) patvirtintas Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašas (toliau – Kriterijų aprašas) apibrėžia kriterijus, pagal kuriuos nustatomas darbingumo lygis. Kriterijų aprašo 1 priede „Bazinio darbingumo procentai“ pateiktas asmens sveikatos būklių (diagnozių) sąrašas, kurių pagrindu asmeniui gali būti nustatytas ribotas darbingumas, t. y. jis gali būti pripažįstamas neįgalioju. Remiantis Kriterijų aprašo 83 punkto nuostatomis, onkologinės ligos priskiriamos prie ligų, ribojančių asmens darbingumą. Atkreiptinas dėmesys, jog, pagal Europos Teisingumo Teismo suformuotą praktiką, negalia yra laikomas ilgalaikis fizinis, psichinis ar psichologinis susirgimas ar sveikatos būklės pablogėjimas, kuris, sąveikaudamas su įvairioms kliūtimis, riboja asmens galimybes dalyvauti profesiniame gyvenime lygiai su kitais darbuotojais (žr., pvz., 2014 m. gruodžio 18 d. sprendimą byloje Nr. C-354/13; 2013 m. balandžio 11 d. sprendimą bylose Nr. C-335/11 ir C-337/11). Pažymėtina, jog

sumažėjęs bazinis asmens darbingumas, sergant onkologinėmis ligomis, Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka oficialiai nustatomas tik po atlikto gydymo (Kriterijų aprašo 83 p.), tačiau asmens sveikatos būklės pablogėjimas bei apribotos galimybės dirbti yra jaučiamos ilgą laiką iki paskirto gydymo pabaigos.

Atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes, Pareiškėjos sirgimas (*duomenys neskelbtini*) liga bei pakankamai ilgas laiko tarpas (nuo 2019 m. kovo 5 d. iki atleidimo iš darbo 2019 m. gegužės 30 d. Pareiškėja dirbo, t. y. neturėjo nedarbingumo, tik 9 dienas), per kurį buvo apribotos galimybės dirbti bei atlikti savo darbinės funkcijas lygiai su kitais Bendrovėje dirbusiais asmenimis, nagrinėjamu atveju gali būti prilygintas negaliai, kurios pagrindu diskriminacija darbo santykiuose yra draudžiama.

Tyrimo metu nustatyta, kad tarp Pareiškėjos ir Bendrovės 2018 m. balandžio 9 d. sudaryta darbo sutartis. Sutartyje nustatyta, jog Pareiškėja priimama į produkto vadovės pareigas terminuotam laikotarpiui. Sutarties 3 punkte nurodoma: „ši sutartis sudaroma su tikslu pakeisti laikinai nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų išeinančią darbuotoją (*duomenys neskelbtini*). <...> Sutartis pasibaigia ne vėliau kaip praėjus vienam mėnesiui po darbuotojos (*duomenys neskelbtini*) grįžimo į darbą. Ne vėliau kaip (*duomenys neskelbtini*) grįžimo į darbą dieną Bendrovė praneš Pareiškėjai tikslią darbo santykių pasibaigimo dieną“. Darbo sutartimi Pareiškėjai sutarta mokėti (*duomenys neskelbtini*) darbo užmokestį, neatskaičius mokesčių. 2018 m. gruodžio 3 d. darbo sutarties pakeitimu Pareiškėjai nustatytas didesnis darbo užmokestis (*duomenys neskelbtini*), atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimus, susijusius su įpareigojimais darbdaviui perskaičiuoti darbuotojų darbo užmokestį. 2019 m. balandžio 10 d. darbo sutarties pakeitimu Pareiškėjos darbo užmokestis padidintas iki (*duomenys neskelbtini*) per mėnesį.

Tyrimo metu nustatyta, jog 2019 m. balandžio 30 d. Bendrovės pranešimu Pareiškėjai ji buvo informuota apie darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 69 straipsnio 1 dalį, t. y. suėjus darbo sutarties pabaigos terminui. Pranešime nurodyta, kad darbo sutartis nutraukta 2019 m. gegužės 8 d.

2019 m. gegužės 8 d. Bendrovė Nutraukimo aktu darbo santykių nutraukimo datą nukėlė į 2019 m. gegužės 9 d., t. y. kitą dieną po Pareiškėjos nedarbingumo pasibaigimo. Nutraukimo akte nurodyta, jog „(*duomenys neskelbtini*) grįžo iš vaiko priežiūros atostogų 2019 m. balandžio 30 d.“ Taip pat nurodyta, jog, „suprasdamas, kad darbuotojos nedarbingumas gali būti pratęstas ir parodydamas gerą valią, darbdavys sutinka nukelti darbo santykių nutraukimo datą į vėlesnę, kuri būtų pirma darbo diena po nedarbingumo pabaigos. Bet kokių atveju ši data negali būti vėlesnė nei 2019 m. gegužės 30 d.“

Iš tyrimo metu Bendrovės teiktų dokumentų sužinota, kad Pareiškėja, gavusi Nutraukimo aktą, 2019 m. gegužės 8 d. raštu kreipėsi į Bendrovę, nurodydama, kad minėtas pranešimas bei Nutraukimo

aktas „tik dar kartą patvirtina tendencingą mėginimą atsikratyti“ Pareiškėja kaip darbuotoja, „vietoje to, kad būtų siekiama dialogo, tinkamo ir etiško bendradarbiavimo ir pagarbos“. Pareiškėja 2019 m. gegužės 8 d. rašte nurodė: „visa ši situacija susiklostė dėl to, kad, blogėjant mano sveikatos būklei“, Bendrovė „(o konkrečiai – jos vadovas) ne tik kad nepadėjo ar nesielgė neutraliai, o priešingai – mano asmens duomenis ir itin jautrią informaciją paskleidė kolektyve bei klientams ir gydytojams, nuolat darė spaudimą ir elgėsi neadekvačiai, turint omenyje mano (*duomenys neskelbtini*) sutrikimus. Kone visą mano darbo sutarties laikotarpį man ir kitiems darbuotojams buvo taikomi dvigubi standartai. Diskriminacija ir bandymas manęs atsikratyti arba priversti pačią išeiti iš darbo dar labiau paastrėjo, kuomet“ Bendrovės „vadovui (o vėliau – ir visam kolektyvui) tapo žinoma mano sveikatos būklė“.

Pareiškėja minėtame rašte prašė perskaičiuoti jai skirtą premiją, išmokėti komandiruojuotpinigius, įpareigoti Bendrovės vadovą parašyti jai teigiamą rekomendaciją, įpareigoti kitus Bendrovės darbuotojus susilaikyti nuo neigiamų komentarų Pareiškėjos atžvilgiu, kad Pareiškėja galėtų susirasti kitą darbą. Pareiškėja teigia, kad, jai pradėjus kito darbo paieškas ir potencialiems darbdaviams susisiekus su Bendrovės vadovu, jos nerekomenduodavo kaip potencialios darbuotojos. Pareiškėja taip pat prašė išmokėti jai papildomą išmoką už patirtą neturinę žalą. Pareiškėja 2019 m. gegužės 8 d. rašte nurodė, kad sutinka su darbo santykių nutraukimo data – 2019 m. gegužės 30 d., kadangi, atsižvelgiant į susiklosčiusią situaciją dėl jos sveikatos būklės, tikėtina, nedarbingumo laikotarpis nesibaigs.

Bendrovė, atsakydama į Pareiškėjos 2019 m. gegužės 8 d. raštą, 2019 m. gegužės 23 d. rašte Pareiškėjai paaiškino, jog Bendrovė „neturėjo ketinimų Pareiškėja atsikratyti ir nesiėmė jokių veiksmų, kad Pareiškėja kažkokiu būdu būtų diskriminuojama“. 2019 m. gegužės 23 d. rašte teigiama, jog Bendrovė „gavo priešingą informaciją iš Pareiškėjos kolegų: jie jautėsi diskriminuojami dėl to, kad Pareiškėjos nesugebėjimas tinkamai atlikti darbo pareigų buvo toleruojamas jau kurį laiką, ypač 2019 metais“. Atsakydama į Pareiškėjos skundus dėl spaudimo, Bendrovė teigė, jog „kolegos skundėsi, kad vadovybė Pareiškėjos darbo veiklos rezultatus vertino tolerantiškiau nei kitų, Pareiškėjai buvo keliami mažesni reikalavimai (pvz., dėl administracinių darbų)“. Nurodoma, jog „kompanija Pareiškėjos darbo sutarties nutraukimo dieną išduos pažymą, patvirtinančią Pareiškėjos pareigas bei atsakomybes“. Teigiama, jog Pareiškėjos „tiesioginis vadovas kartotinai tvirtino, kad jis nėra skleidęs jokios neigiamos informacijos apie Pareiškėją, jam bei kolegoms taikomas konfidencialumo įsipareigojimas“. 2019 m. gegužės 23 d. rašte pateikta informacija, kad Pareiškėjos „įdarbinimas pasibaigs 2019 m. gegužės 30 d. Pareiškėjai bus išmokėta išeitinė išmoka, lygi vieno mėnesinio vidutiniam darbo užmokesčiui“. Rašte taip pat teigiama, jog Pareiškėjos „veiksmai balandžio mėnesį turėjo daug neprofesionalaus, nepagarbaus, neetiško elgesio požymių“, Pareiškėja „kėlė konfliktus, užuot bendradarbiavusi“. 2019 m.

balandžio 15 d. dėl tokio elgesio Pareiškėjos paprašyta pasiaiškinti. 2019 m. gegužės 23 d. rašte teigiama, jog „tai jau padarė žalos kompanijai ir komandai“. Tokios išvados buvo padarytos išanalizavus informaciją (dėl Pareiškėjos veiklos), kuri buvo gauta iš Pareiškėjos bei kitų kolegų iš Lietuvos bei kitų biurų. Rašte taip pat patikinama, jog „nėra jokio pagrindo tikėti, kad Pareiškėja buvo diskriminuojama ar patyrė išskirtinį spaudimą“. Bendrovė rašte taip pat nurodė, jog, siekdama „išspręsti šią situaciją bendradarbiavimo būdu ir efektyviai, kaip alternatyvą siūlo išeitinę išmoką padidinti suma, lygia vieno mėnesio vidutiniam darbo užmokesčiui, ir darbo sutartį nutraukti šalių sutarimu“. 2019 m. gegužės 23 d. rašte paaiškinama, jog „vidutinio darbo užmokesčio suma Pareiškėjos atveju gaunasi didesnė nei Pareiškėjos darbo užmokestis, nustatytas sutartyje, nes įskaičiuojama ir balandžio mėnesį išmokėta metinė premija. Prie dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (iš viso (*duomenys neskelbtini*), neatskaičius mokesčių) pridėjus kompensaciją už nepanaudotas atostogas (*duomenys neskelbtini*), neatskaičius mokesčių“, Pareiškėja gaus „ne mažesnę finansinę rezultatą, nei būtų dirbusi iki 2019 m. rugpjūčio pabaigos“. Bendra aukščiau išvardintų priskaitymų suma, atskaičius mokesčius, būtų pervesta į Pareiškėjos sąskaitą atleidimo dieną, t. y. gegužės 30 d., „su sąlyga, kad iki to laiko bus pasirašytas dokumentas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu“. Be to, rašte nurodyta, jog, atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, Bendrovė yra įsitikinusi, kad „toks pasiūlymas atitinka abiejų šalių interesus, siekiant išspręsti situaciją“. Pareiškėjai adresuotame 2019 m. gegužės 23 d. rašte paaiškinta, kad Bendrovė negali mokėti papildomų mokėjimų, nes tai „būtų nesąžininga kitų kolegų atžvilgiu“. Bendrovė teigė, jog viliasi, kad „situacija bus išspręsta kaip įmanoma greičiau, profesionaliu ir sąžiningu keliu“.

2019 m. gegužės 30 d. prokuristės (*duomenys neskelbtini*) įsakymu „Dėl darbo sutarties nutraukimo pasibaigus terminui“ Pareiškėja 2019 m. gegužės 30 d. buvo atleista iš produkto vadovės pareigų, pasibaigus darbo sutarties terminui.

Pareiškėja teigė, kad, pablogėjus jos sveikatos būklei, taip pat tapus laikinai nedarbingai dėl ligos, ji Darbdavio buvo klausinėjama, kokia liga serga, buvo kaltinama simuliacija, darbo pareigų neatlikimu. Tai pat skunde nurodyta, kad dėl Pareiškėjos ligos darbuotoja (*duomenys neskelbtini*) buvo pakviesta anksčiau grįžti iš vaiko priežiūros atostogų tam, kad su Pareiškėja būtų galima nutraukti terminuotą darbo sutartį.

Skundo tyrimui Pareiškėja pateikė Tarnybai susirašinėjimo su Bendrovės vadovu elektroniniu paštu, telefono trumposiomis žinutėmis kopijas. 2019 m. vasario 25 d. el. laiške, skirtame vadovui bei kolegėms iš užsienio, Pareiškėja informavo, kad bus operuojama ir turės nedarbingumą nuo 2019 m. kovo 5 d. iki 2019 m. kovo 12 d. 2019 m. kovo 13 d. Pareiškėja rašė, kad po operacijos pasireiškė

komplikacijos, dėl kurių jai taikomas gulimas režimas ir ji negalės dirbti, teiravosi apie įvyksiančią konferenciją, už kurią buvo atsakinga, kaip elgtis ligos atveju. 2019 m. kovo 15 d. el. laiškais Pareiškėja susirašinėjo su vadovu el. paštu; vadovas prašė perduoti savo darbus, Pareiškėja vardino, kokius darbus, jai nesant, reikia padaryti. 2019 m. kovo 21 d. vadovas laiške Pareiškėjai išreiškė ketinimą peradresuoti jai ateinančius darbinius skambučius kitam darbuotojui. 2019 m. kovo 21 d. el. laiške vadovui bei kolegoms Pareiškėja rašė: „nesutinku, kad mano privati informacija, tokia kaip el. paštas ar telefonas būtų viešinamas nesusijusiems asmenims“. (*duomenys neskelbtini*) dirba su Bendrovės produktais. Aš dirbtu su <...> partneriu. Ji neturi kompetencijos atlikti mano darbų. Kiek galiu sukontroliuoju savo atsakomybes ir darbus. Grįšiu į darbą arba kitą savaitę arba dar kitą. Aš atlieku visas reikalingas funkcijas, nors ir savo nedarbingumo ir ligos atostogų sąskaita“. 2019 m. kovo 22 d. laiške kolegai Pareiškėja rašė: „konsultavausi su“ Tarnyba ir „Valstybine asmens duomenų apsaugos inspekcija dėl savo situacijos <...> dėl mano asmens duomenų atskleidimo, susijusių su liga ir nedarbingumu. Daromo spaudimo dėl nedarbingumo laikotarpio, nepagarbaus elgesio, šmeižimo, įžeidinėjimo, apkalbinėjimo, įvykdytų neadekvačių sprendimų dėl mano pavadavimo darbe, dėl situacijos pasekmių prikaišiojimo ir gąsdinimo. Situacijos išviešinimo ne tik kolegoms, bet ir klientams. Prašau pateikti kontaktus, kur aš galėčiau kreiptis į dėl pagalbos man, kaip darbuotojui. Į (*duomenys neskelbtini*) filialą ar (*duomenys neskelbtini*). Ne kartą buvo kreiptasi į <...> vadovą tiek žodžiu, tiek raštu, bet nei atsakymo, nei tolimesnių veiksmų nesulaukiau. Dėl to esu nukentėjusi morališkai, man esant ligos atveju yra pakenkta dar labiau mano sveikatai, taip pat pažeistas orumas, mano įvaizdis visuomenėje ir jaučiuosi nesaugi, dirbdama“ Bendrovėje. 2019 m. kovo 22 d. el. laiške vadovui bei kolegoms Pareiškėja rašė: „norėjau akcentuoti, kad komunikavau ir darbus perdaviau. Bet išskyrus tai, kad (*duomenys neskelbtini*) pakeitė mane <...> kongrese, visa kita atlikau pati. Su <...> komunikavau aš. <...> Su <...> nesusiekė niekas, susisiečiau aš. <...> Su <...> komunikavau aš pati. Todėl kaltinimai, kad nesidalinu informacija, yra nepagrįsti. Labai blogai jaučiuosi dėl tokio požiūrio į mane kaip darbuotoją, tokių veiksmų ir atoveiksmių.“

Pareiškėja taip pat pateikė 2019 m. balandžio 9 d. jai vadovo siųsto el. laiško kopiją, kuriame nurodoma: „Labas rytas, (*duomenys neskelbtini*), jeigu negavai iš <...>, persiunčiu programą iš šiandienos konferencijos. Prašau pasiimti staltiesę ir vėliavėlę, padėta ant tavo stalo ofise. <...> Taip pat prašau padaryk foto seno ir naujo <...> stendo, kad priimčiau sprendimą, kurį mes naudosime <...>“. Pareiškėja 2019 m. balandžio 9 d. el. laiške vadovui rašė: „kodėl planai per naktį pasikeitė ir esu informuojama paskutinę minutę? Kodėl yra negerbiamas mano laikas ir aš kaip asmuo? Staltiesė ir vėliavėlė bus paimta man patogiu metu. Nes aš susiplanavau veiklas pagal prioritetus, nors ir nesulaukiau

raštu mano prašytų darbų sąrašo. <...> Kodėl aš, būdama moteris, 2 dieną po ligos turiu kilnoti daug sveriančius standus ir Jums daryti nuotraukas, kaip puikiai tą galėjote padaryti pats? Bet nieko tokio, rasiu pagalbą ir bus padaryta. Kodėl sutartys nėra sutvarkytos laiku?“

Tą pačią dieną Pareiškėja el. laiške kolegoms rašė: „Noriu pranešti, kad 11.30 įvyko pokalbis su vadovu apie darbų perdavimą. Dalyvavo dvi kolegės, kaip liudininkės. Buvo aptariami padaryti darbai. Viskas buvo fiksuojama kaip susirinkimo minutės. Tiek kiekvienu punktu buvo aišku, kad nei vienas darbas mano nedarbingumo metu nebuvo atliktas. Kabinėjamosi prie manęs, kaip moters, darbuotojo ir asmens. Laikiau savo pozicijas kiek galėjau. Žinoma, dabar esu visiškai palaužta. Antrą dieną po nedarbingumo turiu greitai susitvarkyti ir nuo 14 h dalyvauti konferencijoje. Nors jaučiuosi tiek fiziškai tiek psichologiškai blogai. Kaip man toliau elgtis?“.

Taip pat Pareiškėja teikė fiksuotus savo pastebėjimus dėl susirinkimo, vykusio dalyvaujant vadovui, 2019 m. balandžio 9 d., ji rašė: Pareiškėja „išsiuntė prašymą perduoti darbus, kurie buvo atlikti jos ligos metu. Darbai perduoti nebuvo.“ Taip pat fiksuota: „Konferencija 2019 m. balandžio 12 d. <...>“. Pareiškėja „turi paimti prašymo originalus, nes nebuvo paimti iki dabar, Sutartis paruošta, bet nepasirašyta“; Pareiškėja „atsakinga už sutarties pasirašymą“. „Konferencija 2019 m. gegužės 15 d.: „Dalyvavimas konferencijoje su organizatoriumi nesuderinti ir <...> nepatvirtintas“. Pareiškėja „turi suderinti ir patvirtinti.“ „Buvo prašyta patikslinti programą, bet“ Pareiškėją „pavadojantis asmuo nepatikslino. Taip pat nebuvo rasta lektoriaus atstovauti šioje konferencijoje“, Pareiškėja „turi sutvarkyti“. „Sutartis neparuošta ir nepasirašyta“, Pareiškėja „turi sutvarkyti“. „Konferencija 2019 m. gegužės 16–18 d.“: „Dalyvavimas konferencijoje nesuderintas, dokumentai nesutvarkyti“, „Pareiškėja „turi sutvarkyti“. Patikslinti konferencijos vietą. Atsakinga“ Pareiškėja.

Pareiškėja 2019 m. balandžio 10 d. el. laiške vadovui bei kolegoms rašė: „vadovas „ teigė, kad neturi laiko skaityti el. laiškų, susijusių su mano pavadavimu, bet <...> gauti atsakymai iš vadovo rodo, kad jis su informacija susipažinęs ir klaidino sakydamas, kad nieko nežino. <...> Tai rodo, kad komunikacija neveiksni, kad yra nelygios teisės, diskriminacija ir ignoravimas visko, kas susiję su manimi <...>, kaip su asmeniu, kuris buvo nedarbingume, bet nesulaukus perduotų darbų atlikimo, buvo priverstas dirbti nuotoliniu būdu“. „<...> vadovas mane pastoviai terorizuoja prikaišiodamas pozityvumą, nors matant kokios yra situacijos <...> to pozityvumo lieka tikrai nedaug“.

Pareiškėja taip pat pateikė susirašinėjimo dėl prašymo pateikti jai: darbuotojų veiklos vertinimo kriterijus, instrukciją, kreipimąsi į Bendrovės užsienio vadovybės administraciją dėl jos asmeninių duomenų, susijusių su sveikatos būkle, skleidimo. 2019 m. balandžio 8 d. Pareiškėja trumpąja žinute vadovui rašė: „aš esu skubios pagalbos skyriuje dėl sveikatos sutrikimo. Perduoti inventoriaus šiuo metu

negaliu“. Gautas atsakymas: „Dėkui už pranešimą, sveikite. Praneškite, ar bus nedarbingumo pažyma, o jei ne – pristatykite patvirtinimą apie lankymąsi šiame skyriuje.“

Pažymėtina, kad tyrimo metu surinkti duomenys patvirtina, jog Pareiškėja Bendrovėje produktų vadovės pareigoms buvo priimta terminuotam laikui, t. y. iki tos dienos, kol iš vaiko priežiūros atostogų grįš kita darbuotoja. Tiksliai darbo sutarties pabaigos data sutartyje nebuvo nustatyta. Darbo sutarties pabaigos terminas buvo susietas su tam tikros aplinkybės atsiradimu, t. y. (*duomenys neskelbtini*) grįžimu iš vaiko priežiūros atostogų. Kaip nustatyta iš tyrimo metu gautos informacijos, Pareiškėja buvo žodžiu informuota, kad jos darbo sutartis turėtų tęstis iki 2019 m. rugpjūčio mėnesio. Darbo sutartis su Pareiškėja nutraukta 2019 m. gegužės 30 d., į darbą iš vaiko priežiūros atostogų grįžus (*duomenys neskelbtini*), t. y. įvykus terminuotoje darbo sutartyje aptartam įvykiui.

Iš tyrimo metu gautos informacijos nustatyta, kad Pareiškėja darbovietėje jautė įtampą, neigiamus išgyvenimus dėl, Pareiškėjos manymu, netinkamo komunikavimo, darbų paskirstymo, kreipėsi į vadovą bei kolegas, reikšdama susirūpinimą dėl darbų atlikimo jos nedarbingumo metu, tinkamo darbų perdavimo. Kaip nustatyta iš Pareiškėjos 2019 m. gegužės 8 d. kreipimosi į Bendrovę turinio, Pareiškėjos teigimu, ji jautė savo atžvilgiu taikomus dvigubus standartus „kone visą“ „darbo sutarties laikotarpį“.

Pažymėtina, kad, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, būtina išsiaiškinti, ar tam tikrą skundžiamo asmens elgesį (veiksmus ar neveikimą), kuriuo pasireiškė nepalankus poveikis skundą pateikusiam asmeniui, lėmė nukentėjusiojo asmens savybė.

Tyrimo metu gauti duomenys patvirtina tam tikrą įtampą, konfliktinę situaciją, susiklosčiusią tarp Pareiškėjos bei jos tiesioginio vadovo, Pareiškėjos neigiamus išgyvenimus dėl darbinės atmosferos, darbų paskirstymo, pavadavimo jos nedarbingumo laikotarpiu. Kita vertus, tyrimo metu surinktais duomenimis nėra galimybės patvirtinti, kad būtent Pareiškėjos sveikatos būklė lėmė minėtą situaciją, taip pat darbuotojos, buvusios vaiko priežiūros atostogose, grįžimą į darbą bei tuo pagrindu pasibaigusius Pareiškėjos darbo santykius.

Atkreiptinas dėmesys, kad atvejus dėl (ne)tinkamo asmens duomenų naudojimo yra įgaliota tirti Valstybinė asmens duomenų inspekcija (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. liepos 17 d. nutarimo Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. rugsėjo 25 d. nutarimo Nr. 1156 „Dėl įgaliojimų Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai suteikimo ir Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo 12.1 punktas), skundą kuriai Pareiškėja yra pateikusi.

Remiantis nurodytomis aplinkybėmis, tyrimas dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje nutrauktinas, nesant duomenų apie padarytą pažeidimą (Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 2 p.).

Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierius

n u s p r e n d ž i a:

1. Tyrimą nutraukti, nesant duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Bendrovės 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