



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DARBUOTOJO DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU PRAVIENIŠKIŲ PATAISOS NAMUOSE-ATVIROJOJE KOLONIJOJE TYRIMO

2019 m. rugpjūčio 14 d. Nr. (19)SN-106)SP-89
Vilnius

2019 m. gegužės 22 d. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Pareiškėjas), dirbančio Pravieniškių pataisos namuose-atvirojoje kolonijoje (toliau – PN, Darbdavys), skundas, kuriame nurodoma, jog nuo 2018 m. birželio 18 d. iki šios dienos, sudarant poilsio ir darbo dienų darbovietėje grafiką, pažeidžiamos jo, kaip neįgalaus darbuotojo, teisės.

Pareiškėjas rašo, jog minėtas grafikas buvo sudaromas atsižvelgiant į Pareiškėjo tėvo, dirbančio toje pačioje darbovietėje, darbo grafiką, siekiant išvengti viešųjų ir privačių interesų konflikto. Pareiškėjas su tėvu dirba PN Trečiajame sektoriuje. Pareiškėjo tėvas yra statutinis valstybės tarnautojas, jo pareigos – vyresnysis specialistas-budintis direktoriaus padėjėjas. Pareiškėjas turi negalią ir dirba pagal darbo sutartį PN Pusiaukelės namų poskyryje. Pareiškėjo darbo grafikas sudaromas pagal PN direktoriaus įsakymą.

Vadovaujantis „Rekomendacijų dėl Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo nuostatų laikymosi bei kontrolės vykdymo teisingumo ministrui pavestose valdymo srityse veikiančių Vyriausybės įstaigų, valstybės įmonių ir įstaigų prie ministerijos vadovams“, patvirtintų Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2014 m. rugpjūčio 11 d. įsakymu Nr. 1R-254, 12 punktu, Pareiškėjui buvo apribota teisė dirbti su tam tikrais dokumentais, vykdyti funkcijas, galinčias sukelti interesų konfliktą. Nuo 2018 m. spalio mėnesio iki 2019 m. sausio mėnesio Pareiškėjui buvo sudaromas įprastinis darbo ir poilsio dienų grafikas, kadangi Pareiškėjo tėvas tuo metu buvo rotuojamas į kitą sektorių toje pačioje įstaigoje. Pareiškėjas nurodo, jog šiuo metu turi kas trečią laisvą dieną, dėl to negali apsilankyti pas sveikatos specialistus, taip pat „susitvarkyti studijų reikalų“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Pareiškėjo teigimu, jam tenka dirbti savaitgaliais, kai kolegės moterys poilsiauja, o Pareiškėjas, vienintelis vaikinai darbovietėje, turi dirbti. Kalėjimų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos ir PN, priimdamas Pareiškėją, žinojo apie jo negalią, turi visus tai patvirtinančius

dokumentus, bet neatsižvelgia į šį faktą bei Pareiškėjo ligos diagnozes, taip pat į aplinkybę, kad Pareiškėjui reikalinga daugiau negu viena poilsio diena (kelios dienos paeiliui).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad, 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, priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus; sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus; užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti; imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2019 m. birželio 4 d. raštu Nr. (19)SN-106)S-394 kreipėsi į PN administraciją, prašydama pateikti informaciją, ar PN gali patvirtinti Pareiškėjo skunde nurodytas aplinkybes; kiek ir kokios lyties darbuotojų dirba PN Pusiaukelės namų poskyryje; kokie darbo grafikai sudaromi darbuotojoms moterims bei darbuotojams vyrams; ar PN gali patvirtinti aplinkybę, jog PN darbuotojoms moterims yra sudaromas darbo ir poilsio grafikas, pagal kurį darbuotojos moterys turi laisvus savaitgalius, o Pareiškėjui savaitgaliais tenka dirbti; ar PN žinoma informacija apie Pareiškėjo negalią bei jos pobūdį; ar, sudarant Pareiškėjo darbo grafiką, buvo atsižvelgta į jo negalios pobūdį bei Pareiškėjo sveikatai kenksmingus bei ribojančius veiksnius; ar darbovietėje Pareiškėjui buvo sudarytos tinkamos darbo bei poilsio sąlygos, atsižvelgiant į Pareiškėjo negalios pobūdį, diagnozes bei būtinybę lankytis pas sveikatos priežiūros specialistus; ar PN turi šeimos ar darbo medicinos gydytojo pateiktą išvadą, patvirtinančią, kokių darbo grafiku turi dirbti Pareiškėjas, kokių konkrečių darbų Pareiškėjas atlikti negali. Paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus, įskaitant Pareiškėjo darbo sutartį, Pareiškėjo teiktus PN dokumentus bei PN teiktus Pareiškėjui dokumentus, susijusius su Pareiškėjo negalia, sveikatos būkle, Pareiškėjo pareigybės aprašymą, Pareiškėjo bei kitų PN Pusiaukelės namų poskyrio darbuotojų darbo grafikus, buvusius sudarytus nuo 2019 m. sausio 1 d. iki atsakymo Tarnybai rengimo dienos.

Lygių galimybių kontrolierius

n u s t a t ė:

Tarnyboje 2019 m. birželio 12 d. gautame PN rašte Nr. S-13505 nurodoma, jog PN Pusiaukelės namuose darbuotojo Pareiškėjo teisės nebuvo ir nėra pažeidžiamos. Kategoriškai nesutinkama su pataisos įstaigos Resocializacijos skyriaus specialisto pareigas atliekančio Pareiškėjo skunde nurodytomis aplinkybėmis, kadangi skundas yra nepagrįstas, neatitinka faktinių aplinkybių, jį rengiant neatsižvelgta į PN darbo organizavimo kontekstą ir specifiką, taip pat į Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimus.

Pranešta, kad PN Pusiaukelės namuose dirba 5 darbuotojai: 4 moterys ir 1 vyras. Darbuotojai dirba pagal darbo sutartį, vienas darbuotojas yra statutinis valstybės tarnautojas. Darbo grafikai sudaromi ir tvirtinami vadovaujantis PN direktoriaus 2019 m. vasario 15 d. įsakymu Nr. V-110 „Dėl Pravieniškių pataisos namų-atvirosios kolonijos vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“, PN direktoriaus 2018 m. birželio 18 d. įsakymu Nr. P-238 pateiktomis rekomendacijomis. Pusiaukelės namų darbuotojų darbo grafikai sudaromi neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas yra vyras ar moteris.

PN 2019 m. birželio 12 d. atsakyme nepatvirtino aplinkybių, kad darbuotojos moterys turi laisvus savaitgalius, o Pareiškėjui savaitgaliais tenka dirbti, kadangi šis teiginys neatspindi visų darbuotojų grafikų sudarymo aplinkybių visumos, neatsižvelgiama į pataisos įstaigos visą darbo organizavimo tvarką ir visiškai neatitinka faktinių aplinkybių. Pirma, Pareiškėjas ir jo tėvas (*duomenys neskelbtini*) dirba PN Trečiajame sektoriuje, todėl, įgyvendinant Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo nuostatas bei siekiant išvengti interesų konflikto, Pareiškėjui sudaromas toks darbo grafikas, kad jo darbo dienos nesutaptų su tėvo (*duomenys neskelbtini*) darbo dienomis. Pareiškėjo tėvas yra statutinis valstybės tarnautojas, kuriam taikoma suminė darbo laiko apskaita, t. y., jis dirba pamainomis, kas ketvirtą parą, po 24 valandas, todėl (*duomenys neskelbtini*) darbo dienomis Pareiškėjo darbo grafike numatomos poilsio dienos. Antra, pagal pateikiamus Pusiaukelės namų darbuotojų darbo grafikus spręstina, kad ne tik Pareiškėjui, bet ir kitiems darbuotojams (darbuotojoms) būna numatomas darbas savaitgaliais. Taip pat 2019 m. birželio 12 d. rašte pažymima, kad, siekiant tinkamai įgyvendinti dinaminės priežiūros principus, Pusiaukelės namuose kiekvieną mėnesį sudaromas slenkantis darbo grafikas. Dirbama 5 dienas per savaitę po 8 val., pamainomis. Pvz., 2019 m. sausio mėnesį Pareiškėjas savaitgaliais dirbo dvi dienas – 2019 m. sausio 5 d. ir 2019 m. sausio 20 d., (*duomenys*

neskelbtini) savaitgaliais dirbo dvi dienas – 2019 m. sausio 12 d. ir 2019 m. sausio 27 d., (*duomenys neskelbtini*) savaitgaliais dirbo dvi dienas – 2019 m. sausio 6 d. ir 2019 m. sausio 19 d., (*duomenys neskelbtini*) savaitgaliais dirbo taip pat dvi dienas – 2019 m. sausio 13 d. ir 2019 m. sausio 26 d. 2019 m. kovo mėnesį (*duomenys neskelbtini*) savaitgaliais dirbo tris dienas, Pareiškėjas – tris dienas, (*duomenys neskelbtini*) – dvi dienas, (*duomenys neskelbtini*) – dvi dienas. Be to, 2019 m. birželio 12 d. rašte pažymima, kad Pareiškėjo darbo grafikai derinami ne tik su kitų PN Pusiaukelės namų darbuotojų darbo grafikai, bet ir su PN Trečiojo sektoriaus Saugumo valdymo skyriaus vyriausiojo specialisto (*duomenys neskelbtini*) (Pareiškėjo tėvo) darbo grafiku, siekiant, kad nebūtų pažeisti Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimai. Trečia, prieš teikiant tvirtinti darbo grafiką, su parengtu grafiko projektu supažindinami visi Pusiaukelės namų darbuotojai. Pareiškėjas visuomet nurodo: „grafikas man tinka“ (citata). Per visą savo darbo PN laikotarpį (nuo 2017 m. balandžio 28 d.) Pareiškėjas nei žodžiu, nei raštu nusiskundimų dėl jam netinkamo darbo grafiko nepareiškė. Prie 2019 m. birželio 12 d. rašto pridėti darbuotojų darbo grafikai.

Rašte taip pat pateikta informacija, kad Pareiškėjas buvo įdarbintas Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijai įgyvendinant Norvegijos Karalystės remiamą projektą „Nuteistųjų, laikomų uždaro tipo pataisos įstaigose, skaičiaus sumažinimas, įsteigiant 4 naujas atviro tipo pataisos įstaigas“. Užtikrinant darbo vietas ir darbo santykių tęstinumą, PN 2017 m. balandžio 28 d. su Pareiškėju sudarė darbo sutartį. Apie tai, kokie medicininiai dokumentai buvo pateikti įdarbinant jį projekto vykdymo metu Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos, PN duomenų neturi. Pataisos įstaigai yra žinoma informacija apie Pareiškėjo negalią bei jos pobūdį. Pareiškėjas yra pateikęs Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą darbingumo lygio pažymą DL-1 Nr. 0786536 ir Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno III teritorinio skyriaus 2013-11-22 išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS-2434.

Sudarant darbo grafikus atsižvelgiama į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno III teritorinio skyriaus 2013-11-22 išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS-2434 nurodytus ribojančius veiksnius bei, siekiant išvengti interesų konflikto, į pataisos įstaigos direktoriaus 2018 m. birželio 18 d. įsakymu Nr. P-238 pateiktas rekomendacijas. Rizikos veiksnių, nurodytų minėtoje išvadoje, Pareiškėjo darbo vietoje nėra. Pareiškėjas dirba kabinetinį darbą, darbas nėra fizinis, viršvalandžiai Pareiškėjui nenumatyti.

PN 2019 m. birželio 12 d. rašte patvirtino, kad Pareiškėjui buvo sudarytos tinkamos darbo bei poilsio sąlygos. Pareiškėjas, kaip ir kiti Pusiaukelės namų darbuotojai, dirba 40 valandų per savaitę, po 8 valandas per dieną.

Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio nuostatomis bei atsižvelgiant į ribotą darbingumo lygį, Pareiškėjui už kalendorinius metus yra suteikiamos ilgesnės kasmetinės atostogos (5 sav.) 2019 m. birželio 12 dienos duomenimis, Pareiškėjas turėjo neišnaudojęs 6 savaites ir 6 kalendorines dienas priklausančių mokamų kasmetinių atostogų.

Be to, kaip rašoma PN 2019 m. birželio 12 d. atsakyme, Pareiškėjo skunde nurodyti teiginiai, kad jis negali apsilankyti pas sveikatos priežiūros specialistus, visiškai neatitinka tikrovės, kadangi Pareiškėjas per visą savo darbo PN laikotarpį (nuo 2017 m. balandžio 28 d.) nei žodžiu, nei raštu neinformavo ir nesikreipė dėl galimybės nuvykti pas sveikatos priežiūros specialistus. Pažymėtina ir tai (pagal raštą), kad Pareiškėjas 2019 m. sausio mėn. turėjo 2 poilsio dienas ne savaitgalį (sausio 2 d. – trečiadienį ir sausio 18 d. – penktadienį), vasario mėn. – 6 poilsio dienas ne savaitgalį (vasario 1 d. – penktadienį, vasario 6 d. – trečiadienį, vasario 14 d. – ketvirtadienį, vasario 18 d. – pirmadienį, vasario 22 d. – penktadienį, vasario 26 d. – antradienį), kovo mėn. – 3 poilsio dienas ne savaitgaliais (kovo 6 d. – trečiadienį, kovo 14 d. – ketvirtadienį, kovo 22 d. – penktadienį), balandžio mėn. – 4 poilsio dienas ne savaitgaliais (balandžio 4 d. – ketvirtadienį, balandžio 8 d. – pirmadienį, balandžio 12 d. – penktadienį, balandžio 16 d. – antradienį), gegužės mėn. – 5 poilsio dienas ne savaitgaliais (gegužės 6 d. – pirmadienį, gegužės 10 d. – penktadienį, gegužės 14 d. – antradienį, gegužės 22 d. – trečiadienį, gegužės 30 d. – ketvirtadienį). Iš viso per 2019 m. sausio–gegužės mėnesius (5 mėn.) Pareiškėjas turėjo 18 poilsio dienų ne savaitgalio dienomis ir tokio jų skaičiaus pakaktų išspręsti sveikatos problemas ir suderinti vizitus pas gydytojus.

Pareiškėjas nuo 2018 m. sausio mėn. iki 2019 m. birželio mėn. 16 kartų pateisosis įstaigos direktoriui teikė prašymus išleisti iš darbo anksčiau laiko dėl asmeninių priežasčių, visus 16 kartų Pareiškėjo prašymai buvo tenkinti.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso 135 straipsnyje numatyta teisė į mokymosi atostogas, tačiau Pareiškėjas per visą savo darbo pataisos įstaigoje laiką (nuo 2017 m. balandžio 28 d.) nepareiškė noro gauti mokymosi atostogų bei jam suteikta teise į mokymosi atostogas nepasinaudojo, todėl Pareiškėjo skunde nurodytas teiginys, kad negali „susitvarkyti studijų reikalų“ (citos kalba netaisyta), PN atsakymo rengėjų teigimu, visiškai nepagrįstas.

Kaip minėta pirmiau, PN yra gavę Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno III teritorinio skyriaus 2013-11-22 išvadą dėl darbo

pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS-2434, kurioje nustatyta, kad Pareiškėjo darbingumo lygis yra keturiasdešimt procentų, bei nurodyti rizikos veiksniai, t. y. Pareiškėjas negali dirbti, kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių; keliant krovinius rankomis daugiau kaip 15 kg (vyrams); viršvalandinių darbų; darbų aukštyje virš 5 m.; požeminių darbų. Atsižvelgiant į tai, 2019 m. birželio 12 d. rašte dar kartą pažymėtina, kad Pareiškėjas dirba kabinetinį darbą, darbas nėra fizinis, viršvalandžiai jam nėra numatyti.

Lygių galimybių kontrolierius

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar PN, būdama Pareiškėjo darbdavys, 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, taip pat Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų įstatymo 6 straipsnio 1 dalies 2 punkto nuostatų, įpareigojančių sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.

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.).

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 straipsnio 1 dalies c punkte įtvirtinta nuostata, pagal kurią nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje.

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 2004 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 asmenų požymių. Diskriminacija suvokiama kaip asmenų lygybės principo pažeidimas, kai asmeniui ar asmenų grupei yra sukuriama 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 šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

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 – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdymosi, 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 – neįgalieji apsaugomi nuo bet kokios diskriminacijos ar išnaudojimo (3 str. 1 d. 3 p.).

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.).

Remiantis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 18 straipsnio 3 dalies 1, 2, 4, 6 punktų nuostatomis, Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) sprendžia klausimus dėl neįgalumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų; netekto darbingumo procentų.

Pagal Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 2 straipsnio 1 dalį, asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje, yra: valstybės politikai, valstybės pareigūnai, valstybės tarnautojai, teisėjai, žvalgybos pareigūnai, profesinės karo tarnybos karininkai, asmenys, dirbantys valstybės ir savivaldybių įmonėse, biudžetinėse įstaigose ir turintys administravimo įgaliojimus, asmenys, dirbantys viešosiose įstaigose ir asociacijose, kurios gauna lėšų iš Lietuvos valstybės ar savivaldybių biudžetų ir fondų, ir turintys administravimo įgaliojimus, Lietuvos banko darbuotojai, turintys viešojo administravimo įgaliojimus (atliekantys finansų rinkos priežiūros, vartotojų ir finansų rinkos dalyvių ginčų nagrinėjimo ne teisme funkcijas ir kitas viešojo administravimo funkcijas), akcinių bendrovių ir uždarytųjų akcinių bendrovių, kurių akcijos, suteikiančios daugiau kaip 1/2 balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, nuosavybės teise priklauso valstybei ar savivaldybei, vadovai ir vadovų pavaduotojai, taip pat kiti asmenys, turintys viešojo administravimo įgaliojimus.

Minėto įstatymo 2 straipsnio 2 bei 3 dalyse įtvirtintos privačių bei viešųjų interesų sąvokos. Privatūs interesai – asmuo, dirbančio valstybinėje tarnyboje (ar jam artimo asmens), asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos sprendimams atliekant tarnybines pareigas. Viešieji interesai – visuomenės suinteresuotumas, kad asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje, visus sprendimus priimtų nešališkai ir teisingai (2 str. 3 d.).

Pagal Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje 2 straipsnio 4 dalį, interesų konfliktas – situacija, kai valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavidimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavidimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais.

Minėto įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje išvardinami artimi asmenys; tai yra valstybinėje tarnyboje dirbančio asmens sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka (toliau – partneris), taip pat jų tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai.

Viešųjų interesų viršenybei užtikrinti asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje, privalo teisės aktų nustatyta tvarka ir priemonėmis vengti interesų konflikto ir elgtis taip, kad nekiltų abejonių, jog toks konfliktas yra (Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo 3 str. 1 d.

2 p.). Asmeniui, dirbančiam valstybinėje tarnyboje, draudžiama dalyvauti rengiant, svarstant ar priimant sprendimus arba kitaip paveikti sprendimus, kurie sukelia interesų konfliktą (Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo (11 str. 1 d.). Prieš pradėdant tokio sprendimo rengimo, svarstymo ar priėmimo procedūrą arba pačios procedūros metu asmuo, dirbantis valstybinėje tarnyboje, privalo informuoti savo institucijos vadovą ar institucijos vadovo įgaliotą atstovą arba kolegialią valstybės ar savivaldybės instituciją, kurios nariu jis yra, ir asmenis, kurie kartu dalyvauja rengiant, svarstant ar priimant sprendimą, apie esamą interesų konfliktą, pareikšti apie nusišalinimą ir jokia forma nedalyvauti toliau rengiant, svarstant ar priimant sprendimą (11 str. 2 d.). Institucijos vadovas arba jo įgaliotas atstovas motyvuotu rašytiniu sprendimu nušalina valstybinėje tarnyboje dirbantį asmenį nuo konkretaus sprendimo rengimo, svarstymo ar priėmimo procedūros, kitų tarnybinių pareigų atlikimo, jeigu yra pakankamas pagrindas manyti, kad šio asmens dalyvavimas sukels interesų konfliktą (11 str. 6 d.).

Remiantis Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalies nuostatomis, darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių:

- 1) nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių;
- 2) suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį;
- 3) lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų;
- 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė;
- 5) individualų darbo laiko režimą.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ 13 priede patvirtinto Asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), privalomo sveikatos tikrinimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) 1 punkte nurodyta, kad asmenys, norintys įsidarbinti ar dirbantys darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika, privalo tikrintis sveikatą prieš įsidarbindami (pildoma – privalomo sveikatos patikrinimo medicininės pažymos

forma F Nr. 047/a). Darbdaviui atstovaujantis arba jo įgaliotas asmuo, siūsdamas darbuotoją tikrintis sveikatą, vadovaudamasis Aprašo 1 ir 2 lentelių pirmuose stulpeliuose nurodytais pavojingais darbais (1 lentelė) ar rizikos veiksniais (2 lentelė), minėtus veiksnius įrašo į privalomo sveikatos patikrinimo medicininę pažymą (F Nr. 047/a) arba asmens medicininę knygelę (F Nr. 048/a).

Aprašo 13 priedo 10.4 punkte taip pat nustatyta, kad šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas, įvertinęs tyrimų rezultatus, konsultavusių kitų profesinių kvalifikacijų gydytojų išvadas bei kontraindikacijas, daro išvadą apie asmens profesinį tinkamumą. Aprašo 19.3 punkte nustatyta, jog dėl neįgalių asmenų ar asmenų, netekusių dalies darbingumo, galimybės dirbti konkretų darbą sprendžia darbo medicinos arba šeimos gydytojas, gavęs NDNT rekomendacijas ir atitinkamos profesinės kvalifikacijos gydytojo išvadą. Sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl neįgaliojo galimybės dirbti konkretų darbą privaloma darbdaviui ir darbuotojui (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38 str. 2 d.).

Atkreiptinas dėmesys, jog Aprašo 4 lentelės „Ergonominiai veiksniai“ 4.3.2 punkte nustatyta, jog, esant pavojingam ergonominiam veiksniai – darbui su videoterminalais (kompiuteriais ir kt.), darbuotojai periodiškai sveikatą tikrintis pas šeimos medicinos paslaugas teikiančią gydytoją arba darbo medicinos gydytoją, esant nustatytoms indikacijoms – pas antrinio lygio sveikatos priežiūros specialistą – gydytoją oftalmologą privalo vieną kartą per dvejus metus.

Tyrimo metu nustatyta, jog 2017 m. balandžio 28 d. darbo sutarties Nr. 12-74 pagrindu Pareiškėjas priimtas dirbti į PN Pusiaukelės namų poskyrio socialinio darbuotojo pareigas.

Taip pat nustatyta, jog Pareiškėjas pateikė Darbdaviui NDNT 2013 m. lapkričio 22 d. išduotą darbingumo lygio pažymą DL-1 Nr. 0786536, kuria Pareiškėjui nustatytas 40 procentų darbingumo lygis. Pažyma galioja iki 2054 m. rugsėjo 1 dienos.

Pareiškėjas Darbdaviui tai pat pateikė NDNT išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, kurioje nustatyti Pareiškėjo sveikatai kenksmingi darbo aplinkos veiksniai. Iš šios išvados turinio nustatyta, jog Pareiškėjas negali dirbti, kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių, keliant krovinius rankomis, kai krovinio svoris daugiau nei 15 kg, dirbti darbą, susijusį su priverstiniais liemens palenkimais, dirbti viršvalandinių darbų, dirbti darbų aukštyje virš 5 metrų, požeminių darbų. Išvada galioja iki 2054 metų.

PN Trečiojo sektoriaus Resocializacijos skyriaus specialisto pareigybės aprašymo, patvirtinto PN direktoriaus 2019 m. sausio 31 d. įsakymu Nr. V-62, III skyriuje „Šias pareigas einančio darbuotojo funkcijos“ yra išvardintos darbuotojo darbo funkcijos. Minėtame pareigybės aprašymo skyriuje nurodyta, kad darbuotojas organizuoja darbą su nuteistaisiais, rengia dokumentus, tvarko bylas, rengia

ataskaitas, priima nuteistuosius, analizuoja pastarųjų elgesį, rašo charakteristikas, bendrauja su kitų tarnybų atstovais, gyvenamosiose, buitinėse patalpose ir priklausančioje teritorijoje užtikrina švaros ir tvarkos kontrolę ir kt. Taigi, kaip sužinota iš Pareiškėjo atliekamo darbo pareigybės aprašymo turinio, jo darbo pobūdis nėra susijęs su pavojingais sveikatos veiksniais, išvardintais NDNT išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. Pažymėtina, kad PN Tarnybai raštu paaiškino, jog Pareiškėjui viršvalandinis darbas nėra skiriamas.

Kaip nustatyta išanalizavus PN paaiškinimus, Pareiškėjui bei kitiems Pusiaukelės namų darbuotojams yra nustatytas 40 valandų per savaitę (8 valandų per dieną) darbo grafikas.

Pareiškėjas teigė, jog PN neatsižvelgė į tai, kad jis turi negalią, kad jam reikalingos daugiau nei dvi poilsio dienos iš eilės, taip pat būtina lankytis pas gydytojus, reikalingas laisvas studijoms skirtas laikas.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjas Darbdaviui šeimos ar darbo medicinos gydytojo pažymų, patvirtinančių, jog Pareiškėjui yra būtina specifiskai pritaikyti darbo grafiką, suteikti dvi ar daugiau poilsio dienas iš eilės, nepateikė. Tarnybai pateiktame rašytiniame paaiškiniame PN nurodė, kad Pareiškėjas Darbdaviui prašymo dėl specialaus darbo grafiko sudarymo, motyvuojant sveikatos būkle ar negalia, neteikė. Pažymėtina, jog Darbdaviui kilus abejonių dėl darbuotojo galimybės (dėl asmens sveikatos būklės) atlikti tam tikrą darbą, specifinio darbo grafiko sudarymo, Darbdavys turėtų siųsti darbuotoją neeiliniam sveikatos patikrinimui. Tyrimo metu duomenų apie tokią Darbdaviui iškilusią būtinybę negauta. Atkreiptinas dėmesys, kad, kaip raštu paaiškino Darbdavys, Pareiškėjui, turinčiam negalią, yra suteikiamos įstatyme nustatytas papildomos kasmetinių atostogų dienos, viršvalandiniai darbai neskiriami.

Pareiškėjas nurodė, kad pagal Darbdavio sudarytą darbo grafiką jam, kaip vieninteliam vyrui, dirbančiam Pusiaukelės namuose, tenka dirbti savaitgaliais, o dirbančioms kolegėms moterims savaitgaliais dirbti nereikia. Iš tyrimo metu surinktų duomenų sužinota, jog Pusiaukelės namuose dirbančios moterys taip pat skiriamos dirbti savaitgaliais. Šią informaciją patvirtina PN pateikti Pusiaukelės namų darbuotojų 2018 m. gruodžio – 2019 m. birželio mėnesių darbo grafikai.

Iš tyrimo duomenų nustatyta, jog kartu su Pareiškėju toje pačioje darbovietėje, t. y. PN Trečiajame sektoriuje, dirba Pareiškėjo tėvas (*duomenys neskelbtini*), todėl, įgyvendinant Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo nuostatas bei siekiant išvengti interesų konflikto, Pareiškėjui sudaromas toks darbo grafikas, kad jo darbo dienos nesutaptų su tėvo (*duomenys neskelbtini*) darbo dienomis. PN pateikė 2018 m. birželio 6 d. Pusiaukelės namų poskyrio viršininkės (*duomenys neskelbtini*) tarnybinį pranešimą PN direktoriui, kuriame nurodoma, jog Pareiškėjas bei jo

tėvas dirba PN 3-iajame sektoriuje ir, abiem vykdant nuteistųjų priežiūrą bei resocializaciją, abu „patenka į interesų konflikto riziką“. 2019 m. birželio 18 d. PN direktoriaus įsakymais Pusiaukelės namų poskyrio viršininkei rekomenduota derinti Pareiškėjo darbo laiką, nesutampantį su jo tėvo, 3-iojo poskyrio Apsaugos ir priežiūros skyriaus specialisto, (*duomenys neskelbtini*) tarnybos laiku; taip pat rekomenduota Pareiškėjui ir 3-iojo poskyrio Apsaugos ir priežiūros skyriaus specialistui (*duomenys neskelbtini*) nusišalinti nuo dokumentų rengimo ir vykdymo bei kitų veiksmų, sukeliančių interesų konfliktą.

Taigi, įvertinus tyrimo metu surinktus duomenis, t. y. tyrimo subjektų rašytinius paaiškinimus, Darbdavio pateiktus darbuotojų darbo grafikus, duomenis, patvirtinančius būtinybę imtis priemonių, kad būtų užtikrinti Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimai Darbdaviui bei darbuotojams vengti interesų konflikto, nėra galimybės konstatuoti, jog būtent Pareiškėjo lytis lėmė jo netekinančio darbo grafiko sudarymą.

Atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes, konstatuotina, jog Darbdavys, sudarydamas Pareiškėjo darbo grafiką, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 4 punkto bei 6 punkto nuostatų bei Moterų ir vyrų įstatymo 6 straipsnio 1 dalies 2 punkto nuostatų.

Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierius

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytam pažeidimui.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, PN 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