



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS DĖL GALIMO PRIEKABIAVIMO TAUTYBĖS PAGRINDU UAB „AROS MARINE“ TYRIMO

2020-06-17 Nr. (20)SN-63)SP-56

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2020 m. balandžio 15 d. buvo gautas pareiškėjo (duomenys neskelbtini) (taip pasirašytas; toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimo priekabiavimo tautybės pagrindu, balandžio 30 d. gautas skundo papildymo raštas. Pareiškėjas yra Ukrainos Respublikos pilietis, turintis leidimą laikinai gyventi Lietuvoje, yra sudaręs santuoką su Lietuvos Respublikos piliete.

Skunde teigiama, kad 2019 m. gruodžio 9 d. Pareiškėjas įsidarbino UAB „Aros Marine“ (toliau – Bendrovė) ir jau kitą dieną kartu su kitais Bendrovės darbuotojais turėjo vykti į komandiruotę Norvegijoje. Kelionės bilietai buvo nupirkti, tačiau prieš pat komandiruotę Bendrovės direktorius (toliau vadinama ir Darbdavys; Bendrovės direktorius) neleido Pareiškėjui vykti į komandiruotę, motyvuodamas tuo, kad Norvegijoje „ukrainiečiams neleidžiama dirbti“ (taip skunde). Po to, kai Pareiškėjas kreipėsi į Bendrovės direktorių su pretenzija dėl galimos diskriminacijos tautybės ir pilietybės pagrindais, Darbdavys ėmė prie jo priekabiauoti ir kaltinti, anot Pareiškėjo, nebūtais dalykais. Bendrovės direktorius apkaltino Pareiškėją, kad jis atsisakė vykti į komandiruotę Prancūzijoje, nors tokio nurodymo, pasak Pareiškėjo, nebuvo. Vėliau Pareiškėjas buvo apkaltintas, kad jis pats atsisakė vykti į Norvegiją, nors aplinkybės, patvirtinančias, kad toks buvo Bendrovės direktoriaus nurodymas, gali patvirtinti Pareiškėjo sutuoktinė, kuri taip pat dirba Bendrovėje. 2020 m. vasario 9 d. Pareiškėjas atleistas iš darbo dėl darbo funkcijų neatlikimo ir neatvykimo į darbo vietą.

2020 m. gegužės 7 d. raštu Nr. (20)SN-63)S-285 Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė) kreipėsi į Bendrovę, prašydama atsakyti į klausimus: dėl kokių priežasčių ir pagal kokį Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnį Pareiškėjas buvo atleistas iš darbo; kokias darbo funkcijas Bendrovėje atliko Pareiškėjas (kokias pareigas

užėmė); ar Pareiškėjui nebuvo leista vykti į komandiruotę Norvegijoje 2019 m. gruodžio 10 d.; jei taip, dėl kokių priežasčių; ar Pareiškėjo tautybė arba jo pilietybė buvo kliūtys dėl jo siuntimo į komandiruotę Norvegijoje; jei taip, kuo vadovaujantis; kokia forma (rašytine ar žodine) Bendrovės vadovas duoda pavedimus darbuotojams; jei rašytine, pateikti įrodymus (el. susirašinėjimą, įsakymus dėl komandiruočių), patvirtinančius aplinkybes dėl Pareiškėjui pavesto darbo pavedimo ir galimo jo neatlikimo (tarnybiniai pranešimai, įspėjimai ir pan.); pateikti informaciją, kiek Bendrovėje dirba darbuotojų, ne Europos Sąjungos valstybės narės arba Europos ekonominės erdvės valstybės piliečių.

Taip pat prašyta pateikti kitą, reikšmingą informaciją, susijusią su Pareiškėjo skunde išdėstytais aplinkybėmis.

2020 m. gegužės 7 d. Pareiškėjas pranešė Tarnybai, kad dėl atleidimo iš darbo kreipėsi į Darbo ginčų komisiją.

Atsižvelgdama į tai, kad objektyviam, išsamiam, nešališkam tyrimui atlikti būtina įvertinti Bendrovės direktoriaus veiksmus nuo neišsiuntimo Pareiškėjo į Norvegiją, t. y. nuo 2019 m. gruodžio 10 d. iki jo atleidimo iš darbo, t. y. iki 2020 vasario 4 d., bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 26 str. str. nuostata, kad skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip, 2020 m. birželio 2 d. Sprendimu Nr. (20)SN-63 Lygių galimybių kontrolierė nusprendė Pareiškėjo skundo tyrimo metu galimai diskriminacinius tautybės ir pilietybės pagrindais Darbdavio veiksmus vertinti analizuodama nuo 2019 m. gruodžio 10 d. buvusias aplinkybes.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2020 m. gegužės 14 d. Tarnyboje gautame Bendrovės rašte Nr. 5-21 „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – Raštas) paaiškinta, kad 2019 m. gruodžio 9 d. Pareiškėjas ir Bendrovė sudarė darbo sutartį Nr. 2583 (toliau – Darbo sutartis). Vadovaujantis galiojančiomis Bendrovės Darbo tvarkos taisyklėmis ir Darbo sutartimi, Pareiškėjui buvo nustatytas darbo laikas nuo pirmadienio iki penktadienio, nuo 8:00 val. iki 17:00 val., todėl nuo Darbo sutarties sudarymo darbuotojas darbo dienomis kasdien privalėjo atvykti į darbą ir vykdyti Darbo sutartimi sulgytas darbo funkcijas, tačiau to nedarė. Bendrovė atsakingi asmenys žodžiu, taip pat vėliau ir raštu (2019-12-19; 2019-12-23; 2019-12-30; 2020-01-02; 2020-01-06 raštai) prašė Pareiškėjo atvykti į darbą, Liepų g. 54, Klaipėda, pasiaiškinti,

kodėl nuo 2019 m. gruodžio 18 d. neatvyksta į darbą, tačiau Pareiškėjas į darbą neatvyko, jokių pagrįstų neatvykimo į darbą aplinkybių Bendrovei nenurodė.

2020 m. vasario 4 d. Bendrovės direktoriaus įsakymu Pareiškėjas buvo atleistas iš pareigų Darbo kodekso 58 str. 3 d. 1 p. pagrindu (neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar paminą be pateisinamos priežasties) dėl neatvykimo į darbą be pateisinamos priežasties laikotarpiu nuo 2019 m. gruodžio 18 d. iki 2020 m. vasario 4 d.

Darbo sutartis tarp Bendrovės ir Pareiškėjo buvo sudaryta atlikti pagalbinių (nekvalifikuoto) darbuotojo darbo funkcijas. Bendrovėje buvo jaučiamas pagalbinių darbuotojų, galinčio padėti palaikyti švarą ir tvarką, padėti iškrauti prekes, kitas medžiagas bei atlikti kitus pagalbinius darbus, kurių atlikimui nėra būtinos specialiosios žinios, kvalifikacija ar sugebėjimai, trūkumas. Su Pareiškėju buvo sudaryta neterminuota Darbo sutartis ir jos sudarymas nebuvo siejamas su jokių konkrečiu projektu arba komandiruote.

Bendrovė su Norvegijos laivų statykla sudarytos sutarties pagrindu 2020 m. sausio mėn. pradėjo vykdyti Norvegijoje naują laivo remonto projektą. 2019 m. gruodžio mėn. vyko šio projekto paruošiamieji darbai, be kita ko, ir tinkamas sandėlio paruošimas. Būtent tam į Norvegiją buvo siunčiami specialistai (sandėlininkai), kurie turėjo priimti atvežtus įrankius, priemones, juos inventorizuoti ir tinkamai paruošti sandėlių projektui. Tokiam darbui buvo reikalingos specialiosios žinios, patirtis dirbant su įvairiais įrankiais, priemonėmis, medžiagomis, pagrindinių sandėliavimo procesų išmanymas. Pareiškėjas tokio darbo patirties neturėjo, nebuvo pateikęs jokių išsilavinimą ar darbo patirtį patvirtinančių dokumentų, kaip minėta, buvo priimtas į darbą pagalbinių darbuotojų darbo funkcijoms atlikti. Bendrovė svarstė galimybę Pareiškėją siųsti į komandiruotę Norvegijoje, tačiau, įvertinusi turimų darbuotojų specialiąsias žinias, patirtį ir poreikį konkrečiam projektui, nusprendė į komandiruotę Norvegijoje siųsti tik Bendrovės darbuotojus sandėlininkus, todėl Pareiškėjas į komandiruotę Norvegijoje nebuvo siunčiamas. Darbdavio teigimu, nors Pareiškėjas laikosi pozicijos, kad jis privalėjo būti išsiųstas dirbti į Norvegiją, Darbo sutartyje nebuvo sulygta, jog darbdavys privalo siųsti darbuotoją į komandiruotę Norvegijoje ar bet kokią kitą komandiruotę Lietuvoje arba užsienyje. Vadovaujantis Darbo sutarties nuostatomis, Bendrovė gali savo nuožiūra ir diskreција (laikydamosi įstatymų, su darbuotojais sudarytų darbo sutarčių, įvertinusi verslo poreikius, Bendrovės darbuotojų dalykines savybes, turimą kvalifikaciją, patirtį, gebėjimus) priimti sprendimą siųsti ar nesiųsti darbuotoją į komandiruotę, į kokią šalį siųsti, kokiam terminui ir pan., o darbuotojas neturi teisės reikalauti jį siųsti į konkrečias komandiruotes, jeigu tai nėra sulygta Darbo sutartimi.

Rašte pažymėta, kad Darbdavys turi teisės aktuose numatytą teisę savo nuožiūra spręsti savo veiklos efektyvumo ir tikslų pasiekimo klausimus. Bendrovės sprendimas nesiųsti Pareiškėjo į komandiruotę Norvegijoje buvo sąlygotas objektyvių kriterijų (konkretaus projekto verslo poreikių, Bendrovės darbuotojų kvalifikacijos, patirties, gebėjimų). Bendrovė pažymėjo, kad nei Pareiškėjo tautybė, nei jo pilietybė nebuvo kliūtys siuntimui į komandiruotę Norvegijoje ar kitoje šalyje ir Pareiškėjas būtų išsiųstas į komandiruotę Norvegijoje arba kitoje šalyje, jeigu jo darbo funkcijos konkrečioje Bendrovės veikloje užsienyje būtų buvusios reikalingos Bendrovės veiklos tikslams pasiekti.

Atsakymo rengėjų teigimu, priimant darbuotojus į darbą, visų asmenų atžvilgiu taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, sudaromos vienodos darbo sąlygas, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, įgyti darbo patirties; Bendrovė taiko vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus.

Bendrovės vadovas įsakymu yra patvirtinęs tipinę darbo sutarčių formą ir bendrąsias darbo sutarties sąlygas, kurios (analogiškos) taikomos visiems be išimties įdarbinamiems asmenims. Įdarbinamiems asmenims, nesuprantantiems lietuvių kalbos, Bendrovė sudaro sąlygas susipažinti ir sudaryti darbo sutartį jiems suprantama kalba – pateikiamas darbo sutarties teksto vertimas į įdarbinamo darbuotojo pasirinktą arba jam suprantamą kalbą ir taip visiems užtikrinama vienoda galimybė tiek su jomis susipažinti, tiek jas įvertinti ir suprasti.

Bendrovės vadovybės teigimu, Pareiškėjo argumentai, kad jis buvo diskriminuojamas tautybės ir pilietybės pagrindais, visiškai nepagrįsti. Šiuos jo teiginius paneigia tai, jog darbuotojas (Pareiškėjas), nepriklausomai nuo jo tautybės ar pilietybės, buvo įdarbintas Bendrovėje, jam buvo užtikrintos analogiškos kitiems darbuotojams nustatytoms darbo sąlygos, sutartas adekvatus ir abiem Darbo sutarties šalims priimtinas darbo užmokestis, sudarytos vienodos galimybės pagal poreikį būti siunčiamam į komandiruotes.

Nepaisant to, kad darbuotojas (Pareiškėjas) nevykdė Darbo sutartyje sulgygtų darbo pareigų, sistemingai nevyko į darbą ir nepagrindė tokio savo elgesio jokiais objektyviais paaiškinimais, Bendrovė ėmėsi priemonių siekdama užtikrinti darbo santykių su Pareiškėju tęstinumą. Bendrovė mėgino išspręsti susidariusią situaciją geranoriškai, keletą kartų tiek telefonu, tiek el. paštu, tiek laiškais jo gyvenamosios vietos adresu kvietė atvykti į darbą, siūlė vykti į komandiruotę Prancūzijoje, tačiau Pareiškėjas į šiuos Bendrovės pasiūlymus nereaguodavo, jokių paaiškinimų nepateikdavo, į darbą neatvykdavo.

Bendrovės vadovas pavedimus darbuotojams pagal poreikį duoda žodžiu arba / ir raštu. Darbuotojų komandiruotės vykdomos darbo sutarčių bei individualaus įsakymo dėl komandiruotės

nustatyta tvarka ir pagrindu. Vadovaujantis tipinės darbo sutarties 3.2.1–3.2.2 punktais (analogiški Pareiškėjo Darbo sutarties 3.2.1–3.2.2 punktams), apie komandiruotes darbuotojas informuojamas jam pateikiant įsakymą dėl komandiruotės arba pranešant bet kuriuo kitu būdu žodžiu arba raštu (telefonu, SMS žinute, el. paštu ar kt.). Informacija apie darbo pareigų pažeidimus teikiama elektroniniu paštu, tuo pačiu būdu reikalaujama pasiaiškinimų, teikiami pasiaiškinimai, supažindinama su darbdavio sprendimais dėl darbo pareigų pažeidimo, teikiami įspėjimai ir kt. (Darbo sutarties 3.5 p.). Darbuotojas Darbo sutartimi įsipareigoja reguliariai tikrinti elektroninį paštą, susipažinti su jam atsiųsta informacija ir dokumentais bei tinkamai ir operatyviai į tai reaguoti. Pareiškėjui žodžiu buvo siūlyta vykti į komandiruotę Prancūzijoje, taip pat vėliau raštu teirautasi, ar jis vyktų, bet Pareiškėjas su tuo nesutiko, taigi įsakymas dėl Pareiškėjo komandiruotės atitinkamai nebuvo priimtas.

Rašte nurodyta, kad Bendrovėje iš viso dirba 638 darbuotojai; iš jų – 133 yra ne Europos Sąjungos valstybių narių arba Europos ekonominės erdvės valstybių piliečiai (dalis jų turi nacionalines (D) vizas, dalis – leidimus gyventi Lietuvoje). Per 2019 metų laikotarpį į komandiruotes Norvegijoje buvo išsiųsta apie 30 darbuotojų – ne Europos Sąjungos valstybių narių arba Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių. Bendrovė siunčia darbuotojus į komandiruotes tiek į Norvegiją, tiek į kitas užsienio šalis remdamasi ne tautybės ar pilietybės kriterijais, o atsižvelgdama į verslo poreikius ir darbuotojų dalykines savybes: tai, kokio pobūdžio darbo funkcijas vykdantys darbuotojai konkrečiam Bendrovės vykdomam projektui yra reikalingi, kokia darbuotojų patirtis, kvalifikacija ir kita.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėjas patyrė priekabiavimą tautybės ir pilietybės pagrindais darbo vietoje t. y., ar Bendrovė nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 punkto, nustatančio darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, neatsižvelgiant į, be kitą ko, tautybę ir pilietybę, nuostatų.

Pažymėtina, kad tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija, pačia bendriausia šio žodžio prasme, reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo

kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama pasiremiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str., kuriame numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, pilietybės kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija draudžia bet kokia diskriminaciją, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą, teigdamas, jog Darbdavys diskriminavo jį tautybės ir pilietybės pagrindais, kadangi kitą dieną po įsidarbinimo Bendrovėje (2019-12-10) kartu su kitais darbuotojais jis turėjo vykti į komandiruotę Norvegijoje. Kelionės bilietai buvo nupirkti, tačiau prieš pat komandiruotę Bendrovės direktorius uždraudė Pareiškėjui važiuoti, motyvuodamas tuo, kad Norvegijoje „ukrainiečiams“ neleidžiama dirbti. Kiek vėliau Pareiškėjas turėjo būti komandiruotas į Prancūziją, bet dėl nežinomų priežasčių jam nebuvo leista vykti į šią komandiruotę.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 6 dalį, pilietybė yra Europos Sąjungos valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių ir jų šeimos narių pilietybė. Pareiškėjas yra Ukrainos Respublikos pilietis, tačiau tyrimas atliekamas dėl galimo priekabiavimo pilietybės pagrindu, nes jo sutuoktinė yra Lietuvos Respublikos pilietė.

Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 p.).

Pareiškėjo teigimu, Darbdavio veiksmai (draudimas vykti į komandiruotę) laikytini priekabiavimu. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalį, 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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Remiantis šiuo apibrėžimu, priekabiavimą darbo santykiuose galima nustatyti tuo atveju, jei darbdavys (darbdavio atstovas, darbuotojas) siekia įžeisti, įžeidžia darbuotojo orumą arba sukuria bauginančią, priešišką, žeminančią aplinką dėl jo tautybės, pilietybės ir / arba kitų pirmiau išvardintų asmens požymių.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.24 straipsniu, asmens garbė ir orumas ginami, kai nustatomas faktas, jog yra paskleisti asmens garbę ir orumą žeminantys ir tikrovės neatitinkantys duomenys. Paskleidimas sietinas su tam tikrų duomenų apie asmenį pranešimu tretiesiems asmenims. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje pripažįstama, kad garbė ir orumas pagal Civilinio kodekso 2.24 str. ginami nustačius tokių faktų visetą: pirma, žinių paskleidimo faktą, antra, faktą, kad žinios yra apie ieškovą, trečia, faktą, jog žinios žemina asmens garbę ir orumą, ir, ketvirta, faktą, kad paskleistos žinios neatitinka tikrovės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-337/2012).

Pareiškėjo teigimu, jis buvo priimtas į darbą 2019 m. gruodžio 9 d. ir jau kitą dieną turėjo būti komandiruotas į Norvegiją. Minėtas aplinkybes patvirtina Darbo sutartis, kurioje nurodyta, kad Darbdavio sprendimu darbuotojo vieta gali būti bet kuri vieta Lietuvos Respublikos teritorijoje ar užsienyje, kurioje darbuotojas turi būti atlikdamas darbo funkcijas. Darbdavio nurodymu darbuotojas turi vykti į komandiruotes užsienyje (Darbo sutarties 1.4 p.). Šią aplinkybę pagrindžia ir 2019 m. gruodžio d. 9 DFDS užsakymo patvirtinimas Nr. 17359211, kuriame nurodoma, kad Pareiškėjas, jo sutuoktinė ir dar vienas asmuo gruodžio 10 d. išvyksta į Karlshamną (Švedija).

Aplinkybę, kad ukrainams galimai yra didesnė rizika būti deportuotiems iš Norvegijos, nors, Bendrovės teigimu, jokie teisės aktai nenustato draudimo Ukrainos Respublikos piliečiams, turintiems leidimą gyventi Lietuvoje, dirbti Norvegijoje, patvirtina Bendrovės darbuotojo (viešųjų pirkimų skyriaus vadovo) 2019 m. gruodžio 5 d. el. laiškas (toliau – Laiškas) Pareiškėjo sutuoktinei, kuriame nurodoma: „personalas informavo, kad šiame projekte nėra įdarbinami ukrainiečiai dėl patikrinimų Fosen gamykloje ir galimos deportacijos, bei, kad tau ir tavo vyrui yra žinoma ši rizika. Prašau patvirtinti, kad tau yra tavo vyrui

suvokiama rizika dėl jo darbo šiame projekte; vyro deportacijos atveju, įmonei nebus reiškiamos pretenzijos ir tu vykdysi toliau savo pareigas iki projekto užbaigimo“ (citas kalba netaisyta).

Tikėtina, kad Laiške nurodyta informacija galėjo sukurti priešišką aplinką Pareiškėjui, tačiau Laiškas buvo išsiųstas Pareiškėjo sutuoktinei iki jo priėmimo į darbą (2019 m. gruodžio 5 d.), t. y., pirma, dar neatsiradus darbo santykiams tarp Bendrovės ir Pareiškėjo, antra, nepaisant Laiško turinio, Pareiškėjas sutiko būti įdarbintas Bendrovėje ir vyksti į komandiruotę Norvegijoje, trečia, akivaizdu, kad Darbdaviui buvo žinoma Pareiškėjo tautybė ir pilietybė iki jo įdarbinimo, kas suponuoja nuomonę, kad priimant į darbą Pareiškėjo tautybė ir pilietybė kliūčių nekėlė.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio nuostatas, darbdavys įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

2019 m. gruodžio 10 d. kartu su Pareiškėju į komandiruotę Norvegijoje turėjo vyksti du sandėlininkai. Darbdavys, žinodamas Pareiškėjo tautybę ir pilietybę, įsigijo atitinkamą kiekį kelto bilietų, tačiau įvertinęs jo specialiąsias žinias ir patirtį bei tai, kad į Norvegiją būtina siųsti specialistus (sandėlininkus), kurie turėjo priimti atvežtus įrankius, priemones, juos inventorizuoti ir tinkamai paruošti sandėlį projektui vykdyti, nusprendė komandiruoti tik sandėlininkus.

Bendrovės atsakingų asmenų teigimu, darbuotojai – Ukrainos piliečiai – į komandiruotes tiek į Norvegiją, tiek į kitas užsienio šalis siunčiami v ne pagal tautybės ar pilietybės kriterijus, o atsižvelgiant į verslo poreikius ir darbuotojų dalykines savybes: į tai, kokio pobūdžio darbo funkcijas vykdantys darbuotojai konkrečiam Bendrovės vykdomam projektui yra reikalingi, kokia darbuotojų patirtis, kvalifikacija ir kita. Informacija dėl rizikos būti deportuotiems įprastai pateikiama visiems darbuotojams, Bendrovės padalinių vadovai patys sprendžia dėl informacijos pateikimo formos (raštu / žodžiu ar kt.).

Aplinkybė, kad po Laiško gavimo Pareiškėjas neatsisakė būti įdarbintas ir vyksti į komandiruotę, sudaro pagrindą teigti, kad Laiško turinys nesukėlė Pareiškėjui priešiško ir nesukūrė bauginančios aplinkos. Tai, kad Pareiškėjas turėjo būti siunčiamas į komandiruotę Norvegijoje, tačiau nebuvo išsiųstas, nesudaro pagrindo teigti, kad tokiais veiksmais Darbdavys priekabiavo prie Pareiškėjo tautybės ir pilietybės pagrindais. Darbdavio teigimu, Bendrovė gali savo nuožiūra ir diskrecija (laikydamosi įstatymų, su darbuotojais sudarytų darbo sutarčių, įvertinusi verslo poreikius, Bendrovės darbuotojų dalykines savybes, turimą kvalifikaciją, patirtį, gebėjimus) priimti sprendimą siųsti ar nesiųsti darbuotoją

(-o) į komandiruotę, į kokią šalį siųsti, kokiam terminui ir pan., o darbuotojas neturi teisės reikalauti jį siųsti į konkrečias komandiruotes, jeigu tai nėra sulygta Darbo sutartimi. Darbdavys turi teisės aktuose numatytą teisę savo nuožiūra spręsti savo veiklos efektyvumo ir tikslų pasiekimo klausimus.. Bendrovės teigimu, sprendimas nesiųsti Pareiškėjo į komandiruotę Norvegijoje buvo sąlygotas objektyvių kriterijų (konkretaus projekto verslo poreikių, Bendrovės darbuotojų kvalifikacijos, patirties, gebėjimų).

Pareiškėjas skunde pažymėjo, kad dėl tos pačios priežasties, t. y. dėl tautybės ir pilietybės, jis nebuvo siunčiamas į komandiruotę Prancūzijoje. Prie skundo jis pridėjo kreipimąsi į Darbdavį, kuriame prašo pateikti įsakymą, kuriuo jis buvo siunčiamas į šią komandiruotę. Darbdavys savo ruožtu pateikė Bendrovės darbuotojo paaiškinimą, kuriame nurodyta, kad Pareiškėjui buvo pasiūlyta vykti į komandiruotę Prancūzijoje, tačiau jis vykti atsisakė.

Pabrėžtina, jog Darbdavys nepateikė įsakymo, patvirtinančio tai, kad Pareiškėjas privalėjo pagal jam pavestas darbo funkcijas vykti į komandiruotę Prancūzijoje.

Atsakant į Lygių galimybių kontrolierės klausimą: „kokia forma (rašytine ar žodine) Bendrovės vadovas duoda pavedimus darbuotojams“, Darbdavys nurodė, kad, vadovaujantis tipinės darbo sutarties 3.2.1–3.2.2 punktais (analogiški Pareiškėjo Darbo sutarties 3.2.1–3.2.2 punktams), apie komandiruotes darbuotojas informuojamas jam pateikiant įsakymą dėl komandiruotės arba pranešant bet kuriuo kitu būdu žodžiu arba raštu (telefonu, SMS žinute, el. paštu ar kt.). Informacija apie darbo pareigų pažeidimus teikiama elektroniniu paštu, tuo pačiu būdu reikalaujama pasiaiškinimų, teikiami pasiaiškinimai, supažindinama su Darbdavio sprendimais dėl darbo pareigų pažeidimo, teikiami įspėjimai ir kt. (Darbo sutarties 3.5 p.).

Tyrimo metu išanalizavus Darbo sutartyje neaiškiai apibrėžtą darbo pavedimų, susijusių su vykimu į komandiruotes, skirstymo tvarką, sudėtinga nustatyti faktą, ar Pareiškėjui buvo duotas nurodymas vykti į komandiruotę Prancūzijoje, tačiau jis vykti atsisakė, ar Darbdavys žadėjo Pareiškėją siųsti į komandiruotę Prancūzijoje ir pakartotinai pakeitė savo sprendimą jo atžvilgiu. Pabrėžtina, jog Darbdavys patvirtino, kad Bendrovės darbuotojai Ukrainos piliečiai yra siunčiami į komandiruotes tiek į Norvegiją, tiek į kitas užsienio šalis. Be to, nustatyta, jog Pareiškėjo neišsiuntimas į komandiruotę Norvegijoje buvo siejamas su prieš pat išvyką pasikeitusiomis aplinkybėmis dėl siunčiamų Bendrovės darbuotojų kvalifikacijos (kurios Pareiškėjas neatitiko). Tai patvirtina ir faktinė aplinkybė, jog Pareiškėjui Bendrovė jau buvo užsakiusi kelionės į Norvegiją bilietą. Konstatuotina, jog tyrimo metu nenustatytos aplinkybės dėl galimo Darbdavio priekabiavimo prie Pareiškėjo dėl jo tautybės ir / arba pilietybės.

Lygių galimybių kontrolierė nevertina aplinkybių dėl Pareiškėjo neatvykimo į darbą bei jo atleidimo iš darbo, nes šiuo klausimu jis kreipėsi į Darbo ginčų komisiją.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 27 str. 1 d. 4 punktą, Lygių galimybių kontrolierius ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją, jeigu skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme. Darbo ginčų komisija yra privaloma ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 straipsnio, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Skundą dalyje dėl galimo priekabiavimo tautybės ir / arba pilietybės pagrindu pripažinti nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Atsisakyti nagrinėti skundą dalį dėl Pareiškėjo atleidimo iš darbo.
3. 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.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė