



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU VŠĮ „LIMEZA“ ATLEIDŽIANT DARBUOTOJĄ IŠ PAREIGŲ TYRIMO

2020 m. rugpjūčio 7 d. Nr. (20)SN-103)SP-62
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama Tarnyba) 2020 m. birželio 22 d. buvo gautas pareiškėjos V. D. (toliau – Pareiškėja) 2020 m. birželio 20 d. skundas dėl VŠĮ „Limeza“ (toliau vadinama ir Įmone) galimai neteisėto atleidimo iš pareigų.

Skunde Pareiškėja pateikia informaciją, kad 2020 m. gegužės 15 d. įsidarbino valytoja-operatorė socialinėje įmonėje VŠĮ „Limeza“ pagal Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos publikuotą skelbimą neterminuotam darbui Mažeikiuose, „Moki veži“ parduotuvėje. Pareiškėja pažymėjo, kad negalios neturi, yra (*duomenys neskelbiami*) metų amžiaus. Pasirašant sutartį Pareiškėja sužinojo, kad darbas terminuotas (6 mėnesiai), bet nepaėjus ne mėnesiui buvo atleista (2020 m. birželio 11 d. buvo informuota apie atleidimą, SODRA duomenimis, atleista nuo birželio 9 d.) neva dėl to, kad pasikeitė Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo nuostatos ir socialinėse įmonėse nebegali dirbti „žmonės su III grupe ir sveiki“. Pareiškėja pažymėjo, kad įdarbinant jai nebuvo duota darbo sutartis, tuo pačiu metu buvo reikalauta pasirašyti „išėjimą iš darbo savo noru“ (atspausdintą be datos), tokį prašymą iš baimės negauti darbo Pareiškėja pasirašė.

Pareiškėja įžvelgia dokumentų klastojimą ir nelegalius veiksmus. Įmonė neatsakė į skambučius ir elektroninius laiškus, nepaaiškino, dėl kokių priežasčių Pareiškėja buvo atleista. Praradusi darbą Pareiškėja taip pat neteko ir galimybės gauti socialinę pašalpą, nes nebeatitinka reikalaujamų sąlygų.

Tarnybos prašoma ištirti „ši reikalą, kad nesąžiningos įmonės negalėtų naudotis mokesčių mokėtojų pinigais ir suvedžioti jautrių socialinių grupių žmonių ir, jei įmanoma, kad būtų atlyginta man padaryta žala“.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) 2020 m. liepos 7 d. raštu Nr. (20)SN-103)S-386 kreipėsi į Įmonės vadovą ir

paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Pareiškėja dirbo Įmonėje nuo 2020 m. gegužės 15 d. iki birželio 9 d. (birželio 11 d.); prašyta pateikti Pareiškėjos darbo sutartį; dėl kokių priežasčių Pareiškėja buvo atleista iš užimamų valytojo-operatoriaus pareigų; ar tai buvo susiję su tuo, kad Pareiškėja neturi negalios; koks pasikeitęs Socialinių įmonių įstatymo reglamentavimas buvo minimas rašte Pareiškėjai; kuo pasikeitęs teisinis reglamentavimas yra susijęs su Pareiškėjos atleidimu iš valytojo-operatoriaus pareigų; ar į Pareiškėjos prieš tai užimtas valytojo-operatoriaus pareigas jau yra priimtas naujas darbuotojas; jei taip – paprašyta pateikti darbo sutartį ir nurodyti, ar priimtas darbuotojas turi negalią.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2020 m. liepos 15 d. Tarnyboje buvo gautas Įmonės raštas, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

Įmonė teigė, kad kaip darbdavys yra socialiai atsakinga įmonė ir netoleruoja absoliučiai jokios diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose, ir ne tik. Rašte pabrėžta, kad Įmonė laikosi absoliučiai visų darbo teisinius santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų bei bendrųjų teisės principų, tokių kaip teisinio apibrėžtumo, teisėtą lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynbos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.

Įmonė pabrėžė, kad su Pareiškėjos Tarnybai pateikta informacija absoliučiai nesutinka. Įmonė teigia, kad Pareiškėja savo ranka parašė prašymą dėl atleidimo iš darbo nuo 2020 m. birželio 9 d., kurį pasirašė savo parašu. Įmonė papildomai atkreipė dėmesį, kad Pareiškėja sprendimą nutraukti darbo sutartį priėmė pati, laisva valia, niekieno neįtakojama.

Įmonė kaip darbdavys niekada neskirsto darbuotojų pagal neįgalumą ir kitus galimus diskriminacinius motyvus ir Pareiškėjai niekada nėra minėta, kad darbo teisiniuose santykiuose yra pageidaujami turintys neįgalumą / jo neturintys darbuotojai.

Šį atleidimo prašymą Pareiškėja įteikė 2020 m. birželio 9 d. Įmonės vadybininkei, „Moki veži“ parduotuvėje, Skuodo g 41, Mažeikiuose. Atsakyme taip pat paminėta, kad Įmonės vadybininkė

2020 m. birželio 9 d., tik nuvažiavusi į Mažeikius, sužinojo, kad Pareiškėja nori išeiti iš darbo nedelsiant.

Įmonė atsižvelgdama į 2020 m. birželio 9 d. Pareiškėjos rašytą prašymą dėl atleidimo iš darbo, 2020 m. birželio 9 d. atleido Pareiškėją iš darbo Įmonėje.

2020 m. birželio 9 d. atleidžiant Pareiškėją, pastarosios darbo sutartyje buvo padarytas įrašas, kad darbo sutartis nutraukta 2020 m. birželio 9 d. pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalies nuostatas. Darbo sutarties nutraukimo pastraipoje Pareiškėja savo parašu pasirašė dėl darbo santykių nutraukimo įforminimo. Paminėtina, kad, jei Pareiškėja būtų nenorėjusi nutraukti darbo teisinių santykių, ji tikrai nebūtų rašiusi prašymo atleisti iš darbo ir nebūtų pasirašiusi darbo sutarties nutraukimo pastraipoje.

Įmonė teigė, kad, atsižvelgiant į Darbo kodekso 55 straipsnio, 24 straipsnio ir 220 straipsnio 1 dalies nuostatas bei dokumentus, akivaizdu, kad Pareiškėja savo noru, laisva valia apsisprendė nutraukti darbo santykius (tai atsispindi ir Pareiškėjos ranka rašyto ir parašu pasirašyto prašymo atleisti iš darbo turinyje).

„Atkreipiame Jūsų dėmesį, kad šį sprendimą Pareiškėja priėmė pati, tai išreikšdama prašyme atleisti iš darbo nuo 2020 m. birželio 9 d.“, – rašoma Įmonės rašte.

Paminėtina ir tai, kad priimant Pareiškėją į darbą ji ilgai dvejojo, ar dirbti jai Įmonėje ar kitoje įmonėje, nes, jos teigimu, tuo momentu ji turėjo dvi galimybes pasirinkti.

Įmonė pakartotinai atkreipė dėmesį, kad Pareiškėja savo noru nutraukė darbo santykius, todėl nėra jokio teisinio pagrindo atleidimą iš darbo laikyti neteisėtu ar kalbėti apie diskriminaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Įmonė, galimai atleisdama Pareiškėją iš užimamų valytojo-operatoriaus pareigų dėl to, kad ji neturi negalios, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 4 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.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, 3 tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). 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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius (Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas). Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas būtų pažeistas, jeigu tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas (Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. ir 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 1 straipsnyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taip pat šiuo įstatymu siekiama, kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių sutarčių nuostatos. Taigi, Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios pagrindinės nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kuris draudžia diskriminaciją šio įstatymo taikymo srityje ne tik dėl konstitucinių nediskriminavimo pagrindų, bet ir dėl kitų žmogaus tapatybės požymių ar priskiriamų savybių, kurios yra įtvirtintos Lygių galimybių įstatyme.

Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Tiesioginė diskriminacija pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalį laikomas elgesys su asmeniu, kai dėl pirmiau išvardintų pagrindų asmeniui taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Analogiškos nuostatos numatytos atitinkamose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja teigia, kad 2020 m. gegužės 15 d. įsidarbino valytoja-operatorė Įmonėje, kuri turi socialinės įmonės statusą. Pareiškėja yra 57 metų amžiaus, negalios

neturi. Pagal Užimtumo tarnybos darbo skelbimą, darbas šioje Įmonėje turėjo būti neterminuotas, bet įsidarbinant Pareiškėja sužinojo, kad siūlomas terminuotas (6 mėn.) darbas. Pareiškėja teigia, kad įsidarbinant ji buvo priversta iš anksto parašyti prašymą atleisti ją iš darbo, nenurodant šio dokumento datos. Pareiškėja teigia, kad iš baimės netekti darbo pasirašė prašymą atleisti ją iš darbo.

Pareiškėja informuoja, kad 2020 m. birželio 11 d. jai buvo pranešta, kad Pareiškėja yra atleista. Pareiškėja teigė, kad jai Įmonės darbuotoja paaiškino, jog Pareiškėja buvo atleista, nes nuo 2020 m. liepos 1 d. socialinėje įmonėje nebegali dirbti žmonės su „III grupe“ ir neturintys negalios. Pagal Pareiškėjos teikiamą informaciją darytina išvada, kad Pareiškėja buvo galimai atleista dėl to, kad neturi negalios.

Pažymėtina, kad, remiantis Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 4 punkto nuostatomis, 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. Taigi darbdavys ir skunde nurodytu atveju turi taikyti vienodus atleidimo kriterijus, neatsižvelgdamas į tai, ar asmuo turi negalią ar neturi.

Pabrėžtina, kad, remiantis Socialinių įmonių įstatymo 3 straipsnio 1 dalies nuostatomis, socialinė įmonė – šio įstatymo nustatyta tvarka socialinės įmonės statusą įgijęs juridinis asmuo ar jo padalinys, kuriame socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų yra ne mažiau, negu nustatyta šio įstatymo 14 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Socialinių įmonių įstatymo 3 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad neįgaliųjų socialinė įmonė – šio įstatymo nustatyta tvarka neįgaliųjų socialinės įmonės statusą įgijęs juridinis asmuo ar jo padalinys, kuriame socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų yra ne mažiau, negu nustatyta šio įstatymo 14 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Pagal Užimtumo tarnybos skelbiamą informaciją¹ VšĮ „Limeza“ yra neįgaliųjų socialinė įmonė.

Socialinių įmonių įstatymo 14 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatyta, kad valstybės pagalba socialinei įmonei yra skiriama ir mokama, kai tenkinamos visos sąlygos, tarp jų: „paraiškos gauti valstybės pagalbą pateikimo, sprendimo priėmimo laikotarpiu ir laikotarpiu, už kurį prašoma valstybės pagalbos, darbuotojai, priklausantys šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodytoms tikslinėms grupėms, sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių socialinės įmonės darbuotojų skaičiaus ir šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 4. Paraiškos gauti valstybės pagalbą pateikimo, sprendimo priėmimo laikotarpiu ir laikotarpiu, už kurį prašoma valstybės pagalbos, darbuotojai, priklausantys šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodytoms tikslinėms

¹ https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/soc_imones_sarasas.aspx.

grupėms, neįgaliųjų socialinėje įmonėje dirbantys ne mažiau kaip 80 darbo valandų per mėnesį, sudaro ne mažiau kaip 50 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių neįgaliųjų socialinės įmonės darbuotojų skaičiaus. Neįgalieji, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumo lygis arba neviršijantis 40 procentų darbingumo lygis, arba didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis, neįgaliųjų socialinėje įmonėje sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus ir šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 4. Tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų dalis nuo vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus apskaičiuojama Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka“.

Remiantis Socialinių įmonių įstatymo 4 straipsnio 1 dalies nuostatomis, pagal šį įstatymą remiamas asmenų, kurie priklauso bent vienai iš šių tikslinių grupių, įdarbinimas socialinėse įmonėse:

1) neįgalieji, turintys sunkų neįgalumo lygį, arba neįgalieji, kuriems nustatytas neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis, registruoti Užimtumo tarnyboje prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) bedarbiais, arba neįgalieji, kuriems nustatytas didelių specialiųjų poreikių lygis, registruoti Užimtumo tarnyboje pensinio amžiaus asmenimis;

2) neįgalieji, turintys vidutinį neįgalumo lygį, arba neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis, registruoti Užimtumo tarnyboje bedarbiais, arba neįgalieji, kuriems nustatytas vidutinių specialiųjų poreikių lygis, registruoti Užimtumo tarnyboje pensinio amžiaus asmenimis;

3) neįgalieji, turintys lengvą neįgalumo lygį, arba neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis, registruoti Užimtumo tarnyboje bedarbiais, arba neįgalieji, kuriems nustatytas nedidelių specialiųjų poreikių lygis, registruoti Užimtumo tarnyboje pensinio amžiaus asmenimis;

4) vyresni kaip 50 metų asmenys, registruoti Užimtumo tarnyboje bedarbiais;

5) ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo Užimtumo tarnyboje dienos yra ilgesnė kaip 2 metai.

Pagal Socialinių įmonių įstatymo 4 straipsnio 3 dalies nuostatas, šio straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodyti asmenys tikslinėms grupėms priskirtini neterminuotai. Pagal Socialinių įmonių įstatymo 4 straipsnio 4 dalies nuostatas, šio straipsnio 1 dalies 4 ir 5 punktuose nurodyti asmenys tikslinėms grupėms priskiriami 6 mėnesius po to, kai pirmą kartą įsidarbino socialinėje įmonėje.

Apibendrinant pirmiau nurodytą informaciją ir teisės aktų nuostatas: socialinėje įmonėje tikslinėms grupėms priklausančių asmenų turi būti nemažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių socialinės įmonės darbuotojų skaičiaus, o tikslinėms grupėms priklausančių

dirbančių asmenų skaičius ne mažesnis kaip 4. Neįgaliųjų socialinėje įmonėje negalią turinčių asmenų, priklausančių tikslinei grupei ir dirbančių ne mažiau kaip 80 darbo valandų per mėnesį, sudaro ne mažiau kaip 50 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių neįgaliųjų socialinės įmonės darbuotojų skaičiaus. Taip pat neįgaliųjų socialinėje įmonėje neįgalieji, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumo lygis arba neviršijantis 40 procentų darbingumo lygis, arba didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis, neįgaliųjų socialinėje įmonėje sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, o darbuotojų, priklausančių negalios tikslinei grupei, skaičius yra ne mažesnis kaip 4.

Vertinant pirmiau pateiktą teisinį reglamentavimą, darytina išvada, kad socialinėje įmonėje arba neįgaliųjų socialinėje įmonėje nebūtinai privalo dirbti tik tikslinei grupei priklausantys asmenys, t. y., svarbu, kad pirmiau pateikti skaičiai (darbuotojų, priklausančių tikslinėms grupėms, kiekis) atitiktų numatytuosius Socialinių įmonių įstatyme. Vis dėlto būtina atkreipti dėmesį, kad remiantis Socialinių įmonių įstatymo 2 straipsnio nuostatomis socialinių įmonių veiklos tikslas – įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, kurių darbingumas sumažėjo dėl negalios, amžiaus ar ilgalaikio nedarbo, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją ir mažinti jų socialinę atskirtį. Įstatymu leidžiama socialinėms įmonėms teikti prioritetą įdarbinti tikslinėms grupėms priklausančius asmenis.

Įmonė pateikė paaiškinimą, kad Pareiškėja pati savo ranka parašė prašymą dėl atleidimo iš darbo nuo 2020 m. birželio 9 d., kurį patvirtino parašu. Įmonė teigia, kad Pareiškėja sprendimą nutraukti darbo sutartį priėmė pati, laisva valia, niekieno neįtakojama. Įmonė taip pat pateikė Pareiškėjos prašymo atleisti ją iš pareigų kopiją – ranka rašytą dokumentą, kuriame rašoma: „Prašau atleisti mane iš darbo nuo 2020.06.09 savo noru. Prašymą rašau visiškai suvokdama savo veiksmus bei laisva valia. VŠĮ „Limeza“ pretenzijų neturiu ir neturėsiu ateity.“

Pažymėtina, kad lygių galimybių kontrolierius negali nustatyti šio dokumento (Pareiškėjos prašymo atleisti iš darbo) autentiškumo. Pareiškėja teigia, kad buvo priversta parašyti prašymą atleisti iš darbo ir neįrašė datos, bet šios informacijos nėra įmanoma pagrįsti objektyviais duomenimis. Konstatuotina, kad pagal Įmonės pateiktą informaciją Pareiškėja pati savo prašymu išėjo iš darbo, o konkrečių tam prieštaraujančių įrodymų skundo tyrimo metu nebuvo gauta.

Pagal Pareiškėjo pateiktą informaciją, galima įžvelgti dokumentų klastojimo požymių. Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjos parašyto prašymo atleisti ją iš darbo autentiškumą / neautentiškumą galėtų įrodyti tik teismo metu atlikta ekspertizė. Tokiu atveju Pareiškėja turėtų Darbo kodekse numatytu būdu kreiptis į darbo ginčų komisiją ir / ar teismą.

Atsižvelgiant į skundo tyrimo metu surinktą informaciją, konstatuotina, kad trūksta objektyvių duomenų nustatyti diskriminacijos negalios pagrindu faktą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta pirmiau, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti Pareiškėjo skundo tyrimą trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Įmonę.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01119 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė