



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU AB „IGNITIS GRUPĖ“ TYRIMO

2020-09-24 Nr. (20)SN-124)SP-73

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2020 m. rugpjūčio 17 d. gautas pareiškėjos G. V. (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu darbo santykių srityje.

Skunde nurodoma, jog Pareiškėja nuo 2016 m. birželio 8 d. dirba AB „Ignitis grupė“ (iki 2019 m. rugsėjo 6 d. UAB „Lietuvos energija“; toliau – Bendrovė) biuro vadybininke. Pareiškėja nurodo, jog 2020 m. rugpjūčio 19 d. baigiasi jai suteiktos vaiko priežiūros atostogos, todėl Pareiškėja iš anksto susisiekė su Bendrovės administracija dėl grįžimo į darbą sąlygų. 2020 m. liepos 21 d. Bendrovės atstovė Pareiškėją žodžiu informavo, jog Pareiškėjos pareigybė yra panaikinta ir pasiūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Pareiškėjai buvo įteiktas 2020 m. liepos 20 d. UAB „Ignitis grupės paslaugų centras“ Darbo santykių administravimo partnerės S. A. pasirašytas pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu (toliau vadinama ir Pasiūlymu). 2020 m. liepos 24 d. Pareiškėja raštu nesutiko su pateiktu Pasiūlymu. Pareiškėja nurodė, jog pageidauja dirbti Bendrovėje, be to, jos netenkino Pasiūlyme nurodytos sąlygos. Pareiškėja nurodė, jog tą pačią dieną telefonu su ja susisiekė Bendrovės atstovė, kuri pasakė, jog, Pareiškėjai grįžus į darbą, Bendrovė per kelis mėnesius ras galimybę Pareiškėją atleisti iš darbo.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 d. ir 2 d., 2020 m. rugpjūčio 20 d. raštu Nr. (20)SN-124)S-461 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovės generalinį direktorių ir paprašė pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

kada, kieno sprendimu ir dėl kokių priežasčių buvo panaikinta Pareiškėjos pareigybė Bendrovėje; ar Pareiškėja buvo informuota apie jos pareigybės Bendrovėje panaikinimą, paprašyta pateikti tai patvirtinančius dokumentus; dėl kokių priežasčių ir kieno sprendimu Bendrovė siekia nutraukti darbo sutartį su Pareiškėja; kiek Bendrovės darbuotojų buvo vaiko priežiūros atostogose nuo 2019 m. rugpjūčio 1 d. bei paprašyta nurodyti, kiek iš šių darbuotojų grįžo į darbą po vaiko priežiūros atostogų, su kiek darbuotojų darbo sutartys po vaiko priežiūros atostogų buvo nutrauktos (nurodant darbo sutarties nutraukimo pagrindą).

Taip pat paprašyta Tarnybai pateikti Bendrovės darbuotojos, 2020 m. liepos 24 d. bendravusios su Pareiškėja telefonu, paaiškinimą dėl galimo grasinimo atleisti Pareiškėją iš darbo Bendrovėje.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. 2020 m. rugpjūčio 30 d. Tarnyboje gautas Bendrovės raštas Nr. SR\_2020-168 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo paaiškinama, kad Pareiškėjos pareigybė (biuro vadybininkas) Bendrovėje nebuvo panaikinta. Iki 2017 m. Bendrovėje šioje pareigybėje buvo 2 biuro vadybininkų etatai, kurie priklausė 2 skirtingiems padaliniais: Organizacijos vystymo tarnybai ir Turto valdymo departamentui. 2017 metais, efektyvinant Bendrovės veiklą, abu biuro vadybininko etatai buvo perkelti į vieną padalinį – Turto valdymo departamentą. Perkėlus abi šioje pareigybėje dirbančias darbuotojas į vieną padalinį, tapo akivaizdu, kad darbų krūvis yra per mažas dviejų darbuotojų pilnam užimtumui. Kadangi Pareiškėja tuo metu informavo, kad laukiasi, jokių pokyčių tuo metu nebuvo daroma. Iki Pareiškėjos vaiko priežiūros atostogų pabaigos biuro vadybininko pareigybėje Bendrovėje dirbo viena darbuotoja ir ji atliko visas šiai pareigybei tenkančias darbo funkcijas.

Bendrovė pažymi, kad Pareiškėjai išėjus į nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogas, į jos vietą kitas darbuotojas nebuvo priimtas, o visas biuro vadybininko funkcijas atlieka Bendrovėje dirbanti kita biuro vadybininkė. Šiai pareigybei tenkanti darbų apimtis nėra didelė. Dėl šios priežasties buvo ieškoma galimybės pasiūlyti Pareiškėjai kitą darbo vietą Bendrovėje. Nesant tokios galimybės, Pareiškėjai buvo pasiūlyta nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 54 straipsnyje nustatyta tvarka.

2020 m. liepos 21 d. Pareiškėjai buvo pateiktas pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. 2020 m. liepos 24 d. Pareiškėja raštu informavo, kad su pateiktu pasiūlymu nesutinka. Personalo verslo partnerei I. B. susisiekus su Pareiškėja telefonu, Pareiškėja informavo, kad nesutinka su pasiūlytomis darbo sutarties nutraukimo sąlygomis.

2020 m. rugpjūčio 19 d. įvykusio susitikimo metu Pareiškėja informavo I. B., kad į darbą grįžti nenori ir darbo sutartį sutiktų nutraukti, jeigu Bendrovė tenkintų jos pageidavimus dėl sutarties nutraukimo sąlygų. Todėl 2020 m. rugpjūčio 20 d. buvo Pareiškėjai įteiktas naujas pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, kurio sąlygos buvo parengtos pagal Pareiškėjos pageidavimus.

2020 m. rugpjūčio 26 d. buvo gautas Pareiškėjos rašytinis patvirtinimas, kad ji sutinka nutraukti darbo sutartį 2020 m. rugpjūčio 20 d. Bendrovės pasiūlyme nurodytomis sąlygomis. Darbo sutartis su Pareiškėja buvo nutraukta 2020 m. rugpjūčio 27 d.

Bendrovė papildomai informavo, kad nuo 2019 m. rugpjūčio 1 d. vaiko priežiūros atostogose buvo 13 Bendrovės darbuotojų. Iš jų į darbą po vaiko priežiūros atostogų grįžo 2 darbuotojos. Su 3 darbuotojomis darbo sutartys po vaiko priežiūros atostogų buvo nutrauktos, iš jų: 1 darbo sutartis nutraukta darbuotojos iniciatyva be svarbių priežasčių (pagal Darbo kodekso 55 straipsnį), o 2 darbo sutartys nutrauktos šalių susitarimu (pagal Darbo kodekso 54 straipsnį). Atkreipiamas dėmesys, kad aukščiau minėtos 2 darbuotojos į darbą po vaiko priežiūros atostogų grįžo netgi anksčiau, nepasibaigus Darbo kodekse nustatytam maksimaliam vaikas priežiūros atostogų terminui (viena darbuotoja vaiko priežiūros atostogose išbuvo šiek tiek ilgiau nei metus (nuo 2018-11-06 iki 2020-01-05), o kita-trumpesnę nei 1 metų laikotarpį (nuo 2018-12-21 iki 2019-10-24). Bendrovė patikina, kad vaiko priežiūros atostogose esančios Bendrovės darbuotojos nėra diskriminuojamos, joms yra išsaugomos darbo vietos, darbuotojoms yra suteikiama galimybė grįžti iš vaiko priežiūros atostogų joms patogių metu.

Bendrovė pabrėžia, kad savo veikloje vadovaujasi lygių galimybių ir įvairovės principais, siekia užtikrinti savo darbuotojų lygias galimybes bei netoleruoja tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos darbo santykiuose, todėl kiekvienas pranešimas apie galimą lygių galimybių principų pažeidimą Bendrovėje yra išnagrinėjamas ir imamasi visų reikalingų priemonių, kad būtų užkirstas kelias darbuotojų lygių galimybių pažeidimams.

2. Kartu su Bendrovės paaiškinimu Tarnybai pateiktas Bendrovės personalo verslo partnerės I. B., kuri 2020 m. liepos 24 d. bendravo su Pareiškėja telefonu, 2020 m. rugpjūčio 27 d. paaiškinimas. Paaiškiniame nurodoma, jog Pareiškėja dirbo Bendrovės Turto valdymo ir administravimo departamento biuro vadybininke. Nuo 2018 m. birželio 4 d. iki 2020 m. rugpjūčio 19 d. Pareiškėja buvo vaiko priežiūros atostogose. 2020 m. birželio 1 d. Pareiškėja susisiekė su Bendrovės personalo projektų vadove M. N. ir pateikė klausimus dėl sukauptų atostogų ir grįžimo į darbą. Birželio 22 d. Pareiškėja el. paštu informavo I. B. ir Turto valdymo ir administravimo departamento vadovę R. G., kad rugpjūčio 19 d. planuoja sugrįžti iš vaiko priežiūros atostogų į darbą.

Kadangi Turto valdymo ir administravimo departamento vadovė informavo I. B., jog dėl biuro administravimo funkcijų optimizavimo šiuo metu Bendrovė negali užtikrinti pilno darbo krūvio dviem

biuro vadybininkams, buvo ieškoma galimybės Pareiškėjai pasiūlyti kitą darbo vietą Bendrovėje. Neturint tokios galimybės, buvo priimtas sprendimas Pareiškėjai pasiūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

Liepos 21 d. susitikimo su Pareiškėja metu jai buvo pateiktas pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Liepos 24 d. Pareiškėja raštu atsakė, kad ji su pateiktu pasiūlymu nesutinka ir prašo koreguoti šalių susitarimo sąlygas.

2020 m. liepos 24 d. I. B. susisiekė su Pareiškėja telefonu, klausdama, ar ji nori grįžti į darbą, ar nori susitarti dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų. I. B. įsipareigojo el. laišku patikslinti darbo sutarties nutraukimo sąlygas, o Pareiškėja tada informuos apie savo sprendimą. Pokalbio metu Pareiškėja buvo informuota, kad konkrečios darbo vietos Bendrovėje nėra, nes optimizavus biuro administravimo veiklą biuro vadybininko darbo funkcijas atlieka vienas darbuotojas, nors anksčiau iki veiklos optimizavimo ją atlikdavo du darbuotojai. I. B. pabrėžia, jog jai gaila, kad jos paaiškinimas dėl vykstančių pokyčių biuro administravimo veikloje buvo suprastas, kaip grasinimas. Pokalbio metu I. B. pabrėžė, jog Pareiškėjai nesutikus su pateikto pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu sąlygomis, ji kviečiama grįžti į darbą.

Rugpjūčio 14 d. Pareiškėja atsiuntė prašymą dėl kasmetinių atostogų nuo rugpjūčio 20 d. iki rugpjūčio 27 d. suteikimo. Jos prašymas buvo patenkintas. Rugpjūčio 18 d. el. laišku Pareiškėjai išsiųstas paaiškinimas apie Bendrovėje įvykusius atlygio pokyčius, kurie taikomi ir Pareiškėjai, todėl jai buvo pasiūlyta pasirašyti darbo sutarties pakeitimą.

Rugpjūčio 19 d. Pareiškėja atvyko į susitikimą bendrovėje. Pokalbio metu ji informavo, kad į darbą grįžti nenori ir darbo sutartį sutiktą nutraukti. Pareiškėjai buvo išsiųstas naujas pasiūlymas nutraukti darbo sutartį abiem šalims sutartomis sąlygomis. Rugpjūčio 26 d. Pareiškėja sutiko nutraukti darbo sutartį.

2020 m. rugsėjo 1 d. Pareiškėja informavo Tarnybą, jog 2020 m. rugpjūčio 25 d. jai buvo pranešta, kad atsižvelgiant į viešoje erdvėje pasirodžiusį Lietuvos Respublikos Seimo narės D. Šakalienės pranešimą dėl galimos diskriminacijos, Bendrovėje pradėtas vidinis tyrimas. Bendrovės Prevencijos ir saugos vadovas A. N. paprašė Pareiškėjos pateikti papildomą informaciją apie Pareiškėjos teises galimai pažeidžiančius Bendrovės darbuotojų veiksmus.

Lygių galimybių kontrolierė

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

3. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, po vaiko priežiūros atostogų į darbą siekiančiai grįžti Pareiškėjai teikdama siūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo, nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto, kuriame nustatyta darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga, įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teises, *inter alia* užtikrinti, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 5 dalį, priekabiavimas, tai nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties neužtikrina, kad darbuotojas nepatirtų *inter alia* priekabiavimo (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 str. 5 punktas).

Darbo teisių užtikrinimą ir apsaugą nuo diskriminacijos darbuotojams, pasinaudojusiems vaiko priežiūros atostogomis, įtvirtina 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (5 straipsnis) bei 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (9 str. g) punktas).

4. Remiantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis<sup>1</sup>, 2019 metais Lietuvoje vaiko priežiūros išmokas pirmaisiais vaiko augimo metais gaudavo 93 proc. moterų, antraisiais – 62 proc. moterų. Pabrėžtina, jog skirtingai nei moterys, iš 38 proc. antraisiais vaiko auginimo metais vaiko priežiūros išmokas gaunančių vyrų, beveik visi jie dirbo. Šie duomenys patvirtina, jog mažiau palankus požiūris į vaiko priežiūros atostogomis pasinaudojusius darbuotojus yra netiesiogiai susijęs su jų lytimi, t. y. į mažiau palankią padėtį tokiu atveju patenka moterys.

5. Tyrimo metu nustatyta, jog, 2020 m. birželio 1 d. Pareiškėja kreipėsi į Bendrovę dėl grįžimo į Bendrovės biuro vadybininkės pareigas po vaiko priežiūros atostogų (atostogų pabaiga – rugpjūčio 19 d.).

2020 m. liepos 21 d. Bendrovėje vykusio susitikimo metu, Bendrovės personalo verslo partnerė I. B. įteikė Pareiškėjai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. I. B. nurodė, jog dėl biuro administravimo funkcijų optimizavimo šiuo metu Bendrovė negali užtikrinti pilno darbo krūvio dviem

---

1

[https://www.sodra.lt/uploads/documents/files/20190829\\_Sodra\\_2019%20%20ketvircio%20darbo%20pajam%C5%B3%20ap%C5%BEvalga\\_PR.pdf](https://www.sodra.lt/uploads/documents/files/20190829_Sodra_2019%20%20ketvircio%20darbo%20pajam%C5%B3%20ap%C5%BEvalga_PR.pdf).

biuro vadybininkams, todėl neturint galimybės Pareiškėjai pasiūlyti kitą darbo vietą Bendrovėje, buvo priimtas sprendimas Pareiškėjai pasiūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

Savo paaiškinime I. B. nurodė, jog apie pilno darbo krūvio užtikrinimo Pareiškėjai negalimumą ją informavo Bendrovės Turto valdymo ir administravimo departamento vadovė.

2020 m. liepos 24 d. Pareiškėja raštu atsakė, kad su pateiktu pasiūlymu nesutinka ir prašo koreguoti šalių susitarimo sąlygas. Tą pačią dieną telefonu su Pareiškėja susisieki Bendrovės personalo verslo partnerė I. B., kuri pasakė, jog „konkrečios darbo vietos nebeturime“. Pareiškėjos teigimu, ji buvo informuota, kad jai grįžus į darbą, Bendrovė per kelis mėnesius ras galimybę Pareiškėją atleisti iš darbo.

2020 m. rugpjūčio 19 d. Pareiškėjai buvo išsiųstas naujas pasiūlymas nutraukti darbo sutartį abiem šalims sutartomis sąlygomis. 2020 m. rugpjūčio 26 d. Pareiškėja sutiko nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 54 straipsnyje numatyta tvarka.

#### *Dėl Darbo kodekso 54 straipsnio taikymo.*

6. Teismų praktikoje, aiškinant Darbo kodekso 54 straipsnyje įtvirtinto atleidimo iš darbo pagrindą, t. y. atleidimą šalių susitarimu, pažymima, kad darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas, kai šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Sprendžiant ginčą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, kiekvienu atveju būtina individualiai atsižvelgti į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimo aplinkybes, ar asmens valia nebuvo nulemta neleistinomis priemonėmis, ekonominio pobūdžio ar psichologiniu darbdavio spaudimu; ar pasiūlymas darbuotojui dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu buvo išreikštas suprantamai ir aiškiai<sup>2</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra pabrėžęs<sup>3</sup>, kad tiek nutraukiant darbo sutartį Darbo kodekso 54 straipsnyje numatytu pagrindu, tiek vėliau ginčijant darbo sutarties nutraukimo teisėtumą ir pagrįstumą esminę reikšmę, minėta, turi tai, ar buvo išreikšta tikroji suderinta šalių valia dėl darbo sutarties nutraukimo. Konstatavus suderintos valios dėl darbo sutarties nutraukimo trūkumą, darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu negali būti pripažįstamas teisėtu. Sprendžiant ginčą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, kiekvienu atveju būtina individualiai atsižvelgti į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimo aplinkybes, ar asmens valia nebuvo nulemta neleistinomis priemonėmis, ekonominio pobūdžio ar psichologiniu darbdavio spaudimu; ar pasiūlymas darbuotojui dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu buvo išreikštas suprantamai ir aiškiai.

<sup>2</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. kovo 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3280-968/2020.

<sup>3</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-302-684/2019.

Konstatuotina, jog darbdavio siūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu negali būti laikomas išreiškiančiu abiejų sutarties šalių valią, t. y. pripažįstamas teisėtu, jei kitos šalies – darbuotojo valia buvo nulemta neleistinomis priemonėmis, ekonominio pobūdžio ar psichologiniu darbdavio spaudimu.

Nagrinėjamu atveju nustatyta, jog po vaiko priežiūros atostogų į darbą ketinusi grįžti Pareiškėja nereiškė valios nutraukti darbo santykius su Bendrove. Tai ji patvirtino ir savo 2020 m. birželio 22 d. el. laiške Bendrovei.

7. Pabrėžtina, jog nors Bendrovė ir teigia, jog Pareiškėjos pareigybė nebuvo panaikinta, 2020 m. liepos 24 d. vykusio pokalbio metu Bendrovės personalo verslo partnerė I. B. informavo, jog konkrečios darbo vietos Pareiškėjai Bendrovėje nėra. Be to, Bendrovė pripažįsta, jog dar 2017 metais įžvelgė Pareiškėjos ir kitos biuro vadybininkės „nepakankamą užimtumą“, tačiau dėl to, kad Pareiškėja tuo metu informavo, jog laukiasi, jokių pokyčių tuo metu nebuvo daroma. Pabrėžtina, jog Bendrovė nepateikė įrodymų, kuo vadovaudamasi nusprendė, kad siekiant Bendrovės veiklos efektyvumo tikslinga atsisakyti būtent Pareiškėjos pareigybės ir kodėl apie tokį sprendimą ji buvo informuota būtent tada, kai ketino grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų. Darbdavio inicijuotas siūlymas nutraukti darbo sutartį nesiūlant galimybės pratęsti darbo santykius Bendrovėje galimai nėra suderinamas ir su Pareiškėjos, kaip darbuotojos, teisėtais lūkesčiais.

Remiantis išdėstytu, konstatuotina, jog Bendrovės veiksmuose, t. y. informuojant Pareiškėją apie konkrečios darbo vietos Bendrovėje nebuvimą, informuojant Pareiškėją apie jos pareigybės Bendrovėje nepakankamą užimtumą tuo metu, kai ji ketino grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų, yra įžvelgtini priekabiavimo dėl lyties požymiai.

Atkreiptinas dėmesys, jog nors Bendrovė ir nepatvirtino aplinkybės, kad Pareiškėjai galimai buvo išsakytas grasinimas ieškoti galimybių su ja nutraukti darbo santykius, jei ji nesutiks darbo sutartį nutraukti pati, Bendrovė įsipareigojo šias aplinkybes iširti atliekamo vidinio tyrimo metu.

8. Pabrėžtina, jog, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punktą, darbdaviui arba darbdavio atstovui numatyta pareiga užtikrinti, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo. Tyrimo metu nustatyta, kad Pareiškėja Bendrovės vadovui nepranešė apie Bendrovės darbuotojų veiksmus jai pranešus apie ketinimą grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų. 2020 m. rugpjūčio 25 d., atsižvelgęs į viešoje erdvėje pasirodžiusį Lietuvos Respublikos Seimo narės D. Šakalienės pranešimą dėl galimos diskriminacijos, Bendrovės vadovas iniciavo vidinį tyrimą dėl Pareiškėjos teises galimai pažeidžiančių Bendrovės darbuotojų veiksmų. Tą pačią dieną Bendrovė kreipėsi į Pareiškėją dėl informacijos apie galimus teisės aktų pažeidimus Bendrovėje pateikimo. 2020 m. rugpjūčio 26 d. Pareiškėja sutiko nutraukti darbo sutartį su Bendrove.

Konstatuotina, kad Bendrovė ėmėsi veiksmų, kad Pareiškėja nepatirtų priekabiavimo, o priekabiavimo požymių turintys veiksmai Pareiškėjos atžvilgiu būtų ištirti, todėl tyrimas dėl galimo priekabiavimo nutrauktinas.

Atkreiptinas dėmesys, jog Pareiškėjos darbo santykių su Bendrove nutraukimo faktas riboja galimybes objektyviai atlikti Pareiškėjos darbo sąlygų Bendrovėje vertinimą.

9. Tyrimo metu nustatyta, jog nuo 2019 m. rugpjūčio 1 d. vaiko priežiūros atostogose buvo 13 Bendrovės darbuotojų. Iš jų į darbą po vaiko priežiūros atostogų grįžo 2 darbuotojos. Su 3 darbuotojomis (neįskaitant Pareiškėjos) darbo sutartys po vaiko priežiūros atostogų buvo nutrauktos, iš jų: 1 darbo sutartis nutraukta darbuotojos iniciatyva be svarbių priežasčių (pagal Darbo kodekso 55 straipsnį), o 2 darbo sutartys nutrauktos šalių susitarimu (pagal Darbo kodekso 54 straipsnį).

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, Bendrovės vadovui rekomenduotina parengti ir patvirtinti priekabiavimo prevencijos bei lygių galimybių užtikrinimo taisykles, su kuriomis būtų supažindinti visi Bendrovės darbuotojai ir kurių faktiškai būtų laikomasi, kartu parengti bei patvirtinti kitas reikalingas priemones, kuriomis būtų užtikrinama pagarba žmogui, jo orumui, saugomas žmogaus fizinis ir psichinis neliečiamumas. Pabrėžtina, jog Tarnyba pasirengusi pagal kompetenciją Bendrovei suteikti pagalbą rengiant minėtus vidinius teisės aktus bei organizuojant mokymus Bendrovės darbuotojams lygių galimybių užtikrinimo temomis.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, ir vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 17 str. 1 dalimi, Lygių galimybių įstatymo 14 str., 29 str. 3 d. 4 punktu, 30 str. 3 dalimi,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto pažeidimo, kadangi lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (neveikimas) nutraukti.
2. Įpareigoti Bendrovės vadovą išnagrinėti šį sprendimą ir per 30 dienų informuoti Tarnybą apie sprendimo nagrinėjimo rezultatus.
3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir 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