



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### **DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES, AMŽIAUS, ĮSITIKINIMŲ ARBA PAŽIŪRŲ IR SOCIALINĖS PADĖTIES PAGRINDAIS UAB „TRANSORLOJA“ SUTEIKIANT NUOTOLINĮ DARBĄ TYRIMO**

2021 m. vasario 5 d. Nr. (20)SN-184)SP-2  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama Tarnyba) 2020 m. gruodžio 10 d. buvo gautas pareiškėjos K. K. (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties, amžiaus, įsitikinimų arba pažiūrų ir socialinės padėties pagrindais suteikiant darbuotojams nuotolinį darbą UAB „Transorloja“ (toliau – Bendrovė).

Pareiškėja skunde nurodė, kad nuo 2020 m. spalio 28 d. Bendrovėje jai buvo liepta dirbti nuotoliniu būdu. Tokius reikalavimus Pareiškėja vykdė; skunde ji teigia, kad darbo užduotis atliko laiku ir kruopščiai. Pareiškėja taip pat teigia, kad nuo 2020 m. lapkričio 27 d. darbdavys tik Pareiškėjai liepė dirbti iš darbo vietos, t. y., ne nuotoliniu būdu. Pareiškėja rašo, kad beveik 100 administracijos darbuotojų toliau dirba nuotoliniu būdu. Pareiškėja nurodė, kad kiti darbuotojai nekviečiami dirbti Bendrovėje esančioje darbo vietoje, nes jie turi mažamečių vaikų, o Pareiškėja vaikų neturi, todėl kviečiama. Pareiškėja taip pat rašo, kad darbe dirba 5 mėnesiai, yra jauna, o kiti darbuotojai yra vyresni, ilgiau dirba įmonėje ir jiems sudaromos palankesnės darbo sąlygos. Pareiškėja teigia, kad tokiu būdu prie jos kabinėjasi direktorius, kursto neapykantą jos atžvilgiu, diskriminuoja dėl lyties, socialinės padėties (Pareiškėja teigia turinti magistro laipsnį, o kiti darbuotojai net neturi aukštojo išsilavinimo). Taip pat Pareiškėja rašo, kad, palyginus su kitais, yra jauno amžiaus, turi tam tikras savo asmenines pažiūras, geriau išmano įstatymus.

Pareiškėja nurodė, kad jai nesudaromos lygios galimybės ir sąlygos, kurios sudaromos kitiems, ilgamečiams, įmonės darbuotojams, dirbti nuotoliniu būdu.

Pareiškėja Tarnybos prašo „įspėti UAB „Transorloja“ ir jos direktorių dėl neteisėtų veiksmų atlikimo nutraukimo [Pareiškėjos] atžvilgiu ir esant teisės aktų nuostatoms skirti juridiniam asmeniui ir juridinio asmens vadovui baudą“ (citatų kalba netaisyta).

2020 m. gruodžio 18 d. ir 2020 m. gruodžio 23 d. Tarnyba elektroniniu paštu kreipėsi į Pareiškėją ir prašė pateikti papildomą informaciją, susijusią su skundo aplinkybėmis. Pareiškėjos

buvo prašoma pateikti informaciją, ar Pareiškėja kreipėsi raštu arba žodžiu į savo vadovą dėl nuotolinio darbo suteikimo, kokį atsakymą pateikė Pareiškėjos vadovas, taip pat kokias pareigas Pareiškėja užėmė. Pareiškėja prašomos informacijos nepateikė.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) 2021 m. sausio 6 d. raštu Nr. (20)SN-184)S-5 kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, kokias pareigas Bendrovėje užima Pareiškėja; ar kiti panašiose pareigose dirbantys asmenys dirba nuotoliniu būdu; kas ir kokia tvarka Bendrovės darbuotojams suteikė teisę dirbti nuotoliniu būdu; kodėl ši darbo sąlyga nebuvo sudaryta Pareiškėjai; ar Pareiškėjai nuo 2020 m. lapkričio 27 d. buvo nurodyta dirbti ne nuotoliniu būdu, t. y., darbo vietoje; jei taip – dėl kokių priežasčių; kas nurodė Pareiškėjai nuo 2020 m. lapkričio 27 d. dirbti ne nuotoliniu būdu, t. y., darbo vietoje; jei taip – dėl kokių priežasčių; ar nurodymas Pareiškėjai dirbti ne nuotoliniu būdu buvo susijęs su Pareiškėjos lytimi, amžiumi, įsitikinimais ar pažiūromis, socialine padėtimi (išsilavinimu); ar Pareiškėja kreipėsi į savo vadovą prašydama leisti dirbti nuotoliniu būdu; jei taip – prašyta pateikti atsakymo Pareiškėjai kopiją.

Taip pat buvo paprašyta pateikti nuasmenintą Bendrovės administracijos darbuotojų sąrašą, kuriame būtų pateikta informacija, ar darbuotojas dirba nuotoliniu arba nenuotoliniu būdu, taip pat nurodyti jo lytį ir amžių.

Paprašyta pateikti ir kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2021 m. sausio 14 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės direktoriaus E. R. raštas „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

Bendrovės vadovas pažymėjo, jog Bendrovėje niekada nebuvo, nėra ir nebus jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti dėl lyties, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus ir kitais pagrindais, kol Bendrovės direktoriaus pareigas eis dabartinis direktorius – E. R.. Visi Bendrovės darbuotojai turi vienodas darbo sąlygas, jų teisės nėra varžomos ar jiems teikiamos privilegijos dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Pasak Bendrovės vadovo, Pareiškėjos skundas yra nepagrįstas, jame yra išdėstytos tikrovės neatitinkančios aplinkybės.

Visų pirma, Bendrovės rašte paaiškinta, jog Pareiškėja melagingai nurodo, kad jai nuo 2020 m. spalio 28 d. buvo liepta dirbti nuotoliniu būdu. 2020 m. spalio 28 d. Pareiškėjai buvo ne liepta, o jos buvo paprašyta dirbti nuotoliniu būdu, įvertinus iškilusias grėsmes sveikatai ir siekiant COVID-19 prevencijos tikslų. Tuo metu apie 30 procentų Bendrovės darbuotojų jų prašymu dirbo nuotoliniu būdu, tarpe jų, ir Pareiškėja.

Antra, pasak Bendrovės vadovo, Pareiškėja melagingai nurodo aplinkybes, jog dirbdama nuotoliniu būdu darbo užduotis vykdė laiku ir kruopščiai, tačiau 2020 m. lapkričio 27 d. darbdavys tik jai vienintelei liepė dirbti darbo vietoje, Bendrovėje, dėl mažamečių vaikų neturėjimo, kai beveik 100 administracijos darbuotojų, kurie turi mažamečių vaikų, toliau dirbo iš namų.

Tiesa ta, jog 2020 m. lapkričio 27 d. apie 70 procentų Bendrovės administracijos darbuotojų dirbo iš namų, apie 30 procentų darbuotojų dirbo savo darbo vietose (analogiška situacija yra ir šiuo metu). Pabrėžtina, jog Bendrovės darbuotojai dirbo namuose ne dėl mažamečių vaikų turėjimo, o dėl darbo pobūdžio galimybių ir dėl to, kad sugebėjo darbus nuotoliniu būdu atlikti kokybiškai ir sklandžiai (visada buvo pasiekiami el. paštu ir telefonu), ko Pareiškėja nesugebėjo. Taigi, 2020 m. lapkričio 27 d. Pareiškėjai buvo duotas nurodymas dirbti dalinai nuotoliniu būdu ne dėl to, kad ji neturėjo mažamečių vaikų, o dėl to, kad buvo pastebėta, jog netinkamai atliko savo darbo funkcijas – dirbdama nuotoliniu būdu darbo metu nebuvo pasiekiami kolegoms, neatsakinėjo į svarbius veiklai el. laiškus. Buvo siekiama įgyvendinti darbo užduočių vykdymo kontrolę, darbuotojo pasiekiamumą ir netrukdomą darbinę veiklą, todėl ir buvo tikimasi, jog dėl Pareiškėjos darbo pačioje darbovietėje šią problemą pavyks išspręsti. Taigi, nurodymas Pareiškėjai dirbti dalinai nuotoliniu būdu yra objektyviai pateisinamas.

Pažymėtina, jog po 1–1,5 savaitės nuotolinio Pareiškėjos darbo buvo pastebėta, kad Pareiškėja darbo metu (Pareiškėjai darbo sutartimi sulgytas darbo laikas nuo 8 iki 17 val.) neatsako į el. laiškus, neatsiliepia tiek į kolegų, tiek į Bendrovės direktoriaus E. R. skambučius. Atsižvelgiant į tai, jog darbo metu, dirbant darbo vietoje arba nuotoliniu būdu, Bendrovės darbuotojai turi visi nuolat (išskyrus darbo pertrauką) būti pasiekiami, prie kompiuterio bei atsiliepti į telefono skambučius, tačiau Pareiškėja to nepaisė, Pareiškėjos 2020 m. lapkričio 12 d. buvo paprašyta dirbti dalinai nuotoliniu būdu, t. y., dirbti iš darbovietės bent antradienį ir ketvirtadienį (Bendrovės rašto priedas Nr. 1). Nors 2020 m. lapkričio 17 d. Pareiškėjos buvo prašoma dirbti iš darbovietės, Pareiškėja, užuot atvykusi į darbovietę, Bendrovės direktoriui E. R. atsiuntė prašymą išleisti ją kasmetinių atostogų laikotarpiu nuo 2020 m. lapkričio 18 d. iki 2020 m. lapkričio 19 d., kurių iš anksto net nederino (Bendrovės rašto priedas Nr. 2). Nepaisant to, minėtas Pareiškėjos atostogų prašymas geranoriškai buvo tenkintas, tačiau Pareiškėjai buvo priminta, kad po atostogų Pareiškėja turi prisistatyti dirbti darbovietėje, o ne nuotoliniu būdu (Bendrovės rašto priedas Nr. 3). Pareiškėja, grįžusi po atostogų, ir toliau nepaisė teisėtos darbdavio valios ir neatvyko dirbti į darbo vietą.

2020 m. lapkričio 27 d. Pareiškėjai buvo nusiųstas privalomasis nurodymas dirbti dalinai nuotoliniu būdu – kas antrą darbo dieną būnant darbovietėje, keičiantis su kita administracijos darbuotoja (Bendrovės rašto priedas Nr. 4). 2020 m. lapkričio 30 d. Pareiškėjai buvo išsiųstas įspėjimas dėl darbdavio nurodymų nevykdymo, t. y., neatvykimo į darbovietę (Bendrovės rašto priedas Nr. 5). Tačiau Pareiškėja, užuot atvykusi į darbą, ir vėl, iš anksto nederinusi, pareikalavo kasmetinių atostogų laikotarpiu nuo 2020 m. gruodžio 1 d. iki 2020 m. gruodžio 4 d. (Bendrovės rašto priedas Nr. 6). Grįžusi iš atostogų Pareiškėja ir toliau neatvyko į darbovietę, taip įžūliai ignoruodama tiek darbdavio nurodymus dėl darbo organizavimo, tiek Pareiškėjos darbo sutartimi sulgygtą sąlygą, jog darbo vieta yra suteikiama darbovietės buveinėje.

Bendrovė mano, jog Pareiškėja nuotoliniu būdu dirbo / dirba būdama Klaipėdoje, todėl dėl didelio atstumo bet kokia kaina siekia išvengti vykdyti darbdavio nurodymus ir atvykti į darbovietę, esančią Vilniaus mieste. Ši prielaida darytina atsižvelgiant į tai, jog 2020 m. gruodžio 11 d., sugedus Pareiškėjos darbiniam kompiuteriui, kompiuteris buvo siunčiamas taisyti iš Klaipėdos, kur vėliau per savaitgalį jis buvo grąžintas.

Atkreipiamas dėmesys ir į tai, jog Pareiškėja, dirbdama iš namų, 2020 m. spalio 30 d. (penktadienį) 22:04 val., be teisėto pagrindo (ne darbo funkcijoms vykdyti) pasinaudojo Bendrovės kuro kortele, užpildama 50,29 litro kuro į savo asmeninį automobilį ir taip Bendrovei padarydama turtinę žalą. Galimai Pareiškėja dar vieną neteisėtą kuro pylimą atliko 2020 m. lapkričio 6 d. 19:16 val. (taip pat penktadienį), apie šį kuro pylimą informacijos iš Pareiškėjos nėra, kad prašant nustatyti, kas pasinaudojo Bendrovės kuro kortele, parašytas pareiškimas policijai bei šiuo metu atliekamas tyrimas.

Trečia, Pareiškėja visiškai nepagrįstai nurodo, kad jai dėl jauno amžiaus bei dėl to, jog darbovietėje dirba tik 5 mėnesiai, yra sukuriama mažiau palankios sąlygos nei kitiems įmonės darbuotojams, kurie yra vyresni ir darbovietėje dirba ilgiau. Visi Bendrovės darbuotojai turi vienodas sąlygas siekti paaukštinimo, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, dirbti nuotoliniu būdu ar kt., nepriklausomai nuo amžiaus. Tai, jog Pareiškėjos buvo pareikalauta dirbti dalinai nuotoliniu būdu, niekaip nėra susiję su jos amžiumi arba darbo Bendrovėje trukme. Pažymėtina, jog Pareiškėja pagal savo amžių nėra jauniausia darbuotoja, Bendrovės administracijoje dirba net 16 už ją jaunesnių darbuotojų (Bendrovės rašto priedas Nr. 7).

Ketvirta, Bendrovė paaiškinimu, Pareiškėja visiškai nepagrįstai teigia, jog prie jos kabinėjasi direktorius ir kursto neapykantą jos atžvilgiu, diskriminuoja dėl lyties, socialinės padėties (neva Pareiškėja turi magistro laipsnį, o kiti įmonės darbuotojai net neturi aukštojo išsilavinimo). Bendrovės direktoriui E. R. Pareiškėjos išsilavinimas iki šiol net nebuvo žinomas, kadangi Pareiškėjos priėmimo į darbą procedūrą atliko direktoriaus deleguotas darbuotojas, o ne direktorius asmeniškai. Atitinkamai Bendrovės direktoriui E. R. nebuvo ir nėra žinomas kitų darbuotojų išsilavinimas, tačiau aukštąjį

išsilavinimą turi ne vienintelė Pareiškėja, o daugelis įmonės darbuotojų. Tokie Pareiškėjos argumentai vertintini kaip nesąžiningas bandymas diskredituoti vadovą siekiant išvengti jam priskiriamos darbuotojų veiklos kontrolės, norint išvengti kritikos už nekokybišką darbo atlikimą ir, neatmestina, galimai siekiant netgi nuslėpti veiklą, gyvenimo būdą, kurie nesuderinami su Pareiškėjos Bendrovėje atliekamomis funkcijomis.

Penkta, Bendrovei visiškai nesuprantama, ką Pareiškėja siekia pagrįsti savo teiginiais apie tai, kad ji geriau išmano įstatymus, turi tam tikras asmenines pažiūras. Pareiškėja Bendrovėje yra priimta į teisininkės pareigas, tikintis, kad ji išmano įstatymus ir tinkamą jų taikymą įmonės veikloje. Asmeninių pažiūrų turėjimas nė vienam iš Bendrovės darbuotojų nėra draudžiamas.

Bendrovė papildomai paaiškino, kad Pareiškėja Bendrovėje užima teisininkės pareigas. Daugiau darbuotojų, užimančių panašias kaip Pareiškėjos pareigas, UAB „Transorloja“ nėra. Šiuo metu apie 70 procentų Bendrovės administracijos darbuotoju dirba nuotoliniu būdu. Šį faktą pagrindžia pridėtas nuasmenintas Bendrovės darbuotojų sąrašas (Bendrovės rašto priedas Nr. 7).

Bendrovės skyrių vadovai reaguodami į COVID-19 situaciją suteikė teisę (paprastė) darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu. Pareiškėjos dirbti nuotoliniu būdu buvo paprašyta nuo 2020 m. spalio 28 d. Po 1–1,5 savaitės Pareiškėjos nuotolinio darbo buvo pastebėta, jog Pareiškėja darbo metu (Pareiškėjai darbo sutartimi sulgytas darbo laikas nuo 8 iki 17 val.) neatsako į el. laiškus, neatsiliepia tiek į kolegų, tiek į Bendrovės direktoriaus E. R. skambučius. Atsižvelgiant į tai, jog darbo metu, dirbant darbo vietoje arba nuotoliniu būdu, visi Bendrovės darbuotojai turi nuolat (išskyrus darbo pertrauką) būti prieinami kompiuteriu bei atsiliepti į skambučius, tačiau Pareiškėja to nepaisė, 2020 m. lapkričio 12 d. jos buvo paprašyta dirbti dalinai nuotoliniu būdu, t. y., dirbti iš darbovietės bent antradienį ir ketvirtadienį (Bendrovės rašto priedas Nr. 1). Tačiau Pareiškėja nusprendė ignoruoti darbdavio valią. Pareiškėjos 2020 m. lapkričio 17 d. buvo prašoma dirbti atvykus į darbo vietą, tačiau Pareiškėja, užuot prisistačiusi į darbo vietą, Bendrovės direktoriui E. R. atsiuntė prašymą išleisti ją kasmetinių atostogų nuo 2020 m. lapkričio 18 d. iki 2020 m. lapkričio 19 d., kurių iš anksto net nederino (Bendrovės rašto priedas Nr. 2). Minėtas Pareiškėjos atostogų prašymas buvo geranoriškai patenkintas, tačiau Pareiškėjai buvo priminta po atostogų dirbti darbovietėje, o ne nuotoliniu būdu (Bendrovės rašto priedas Nr. 3). Pareiškėja grįžusi po atostogų ir toliau neatvyko dirbti į darbovietę. 2020 m. lapkričio 27 d. Pareiškėjai buvo nusiųstas privalomasis nurodymas dirbti dalinai nuotoliniu būdu – kas antrą darbo dieną darbo funkcijas vykdyti darbovietėje (Bendrovės rašto priedas Nr. 4).

Nurodymas dirbti dalinai nuotoliniu būdu – kas antrą darbo dieną dirbant darbovietėje – jokiu būdu negalėjo būti susijęs su Pareiškėjos lytimi, amžiumi, įsitikinimais arba pažiūromis, socialine padėtimi (išsilavinimu). Nurodymas Pareiškėjai dirbti dalinai nuotoliniu būdu yra objektyviai pateisinamas ir susijęs su tuo, jog Pareiškėja netinkamai atliko savo darbo funkcijas

(dirbdama nuotoliniu būdu darbo metu nebuvo pasiekiami kolegoms, neatsakinėjo į el. laiškus, taip trikėdė įmonės veiklą), ir tikintis, kad darbas būnant darbovietėje šią problemą padės išspręsti.

Pareiškėja dar prieš karantiną yra kelis kartus prašiusi penktadieniais leisti dirbti nuotoliniu būdu. Prasidėjus karantinui Pareiškėja neprašė leisti dirbti nuotoliniu būdu. Nuotolinis darbas Pareiškėjai buvo pasiūlytas 2020 m. lapkričio 28 d., vėliau pastebėjus, kad Pareiškėja, dirbdama nuotoliniu būdu, darbo metu yra nepasiekiamas (neatsako į el. laiškus, neatsiliepia tiek į kolegų, tiek į Bendrovės direktoriaus E. R. skambučius), buvo bandoma Pareiškėją prisikviesti į darbovietę problemų aptarimui / darbui, tačiau visus kartus Pareiškėja į darbovietę atvykti atsisakė.

Bendrovė Tarnybos prašo pripažinti Pareiškėjos skundą dėl galimos diskriminacijos lyties, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus pagrindais, galimai reikalaujant dirbti darbą Bendrovėje nenuotoliniu būdu, nepagrįstu.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, nurodydama Pareiškėjai dirbti ne nuotoliniu būdu (darbo vietoje), nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 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 sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, ypačingai 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.

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, 7 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, kaip teigė Pareiškėja, jai buvo nurodyta ne nuotoliniu būdu dirbti nuo 2020 m. lapkričio 27 d.; darbdavys tik Pareiškėjai liepė dirbti iš darbo vietos, t. y., ne nuotoliniu būdu. Pareiškėja skunde rašė, kad yra diskriminuojama lyties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų ir socialinės

padėties pagrindais (šie pagrindai nurodyti Pareiškėjos užpildytoje skundo formoje). Pareiškėja taip pat teigė, kad kiti darbuotojai Bendrovėje nekviečiami dirbti darbo vietoje, nes jie turi mažamečių vaikų, o Pareiškėja vaikų neturi. Pareiškėja taip pat rašė, kad darbe dirba 5 mėnesiai, yra jauna, o kiti darbuotojai yra vyresni, ilgiau dirba įmonėje ir jiems sudaromos palankesnės darbo sąlygos. Pareiškėja teigia turinti magistro laipsnį, o kiti darbuotojai net neturi aukštojo išsilavinimo. Taip pat Pareiškėja teigia, kad turi tam tikras savo asmenines pažiūras, geriau išmano įstatymus. Pareiškėja nurodė, kad jai nesudaromos lygios galimybės ir sąlygos, kurios sudaromos kitiems, ilgamečiams, Bendrovės darbuotojams.

Bendrovė raštu paaiškino, kad Pareiškėjos buvo paprašyta bent dalį darbo laiko dirbti darbo vietoje, o ne nuotoliniu būdu, nes, pasak Bendrovės vadovo, priešingai, nei teigia Pareiškėja (dirbdama nuotoliniu būdu ji laiku ir kruopščiai vykdė darbo užduotis), dėl jos darbo kilo problemų. Bendrovės vadovas informavo, kad 2020 m. lapkričio 27 d. jai buvo duotas nurodymas dirbti iš dalies nenuotoliniu būdu, nes Pareiškėja netinkamai atliko savo darbo funkcijas – dirbdama nuotoliniu būdu darbo metu nebuvo pasiekiami kolegoms, neatsakinėjo į svarbius el. laiškus.

Bendrovės vadovas pranešė, kad 2020 m. lapkričio 12 d. Pareiškėjos buvo paprašyta dirbti nuotoliniu būdu, iš darbovietės dirbti bent antradienį ir ketvirtadienį. Pareiškėja nevykdė šio prašymo, taigi 2020 m. lapkričio 27 d. Pareiškėjai buvo nusiųstas privalomasis nurodymas dirbti dalinai nuotoliniu būdu (kas antrą dieną, keičiantis su kita administracijos darbuotoja). 2020 m. lapkričio 30 d. Pareiškėjai buvo išsiųstas įspėjimas dėl darbdavio nurodymų nevykdymo, t. y., neatvykimo nurodytomis dienomis į darbovietę. Po šio įspėjimo Pareiškėja ir toliau neatvyko į darbovietę.

Pažymėtina, kad, remiantis Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 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 sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas. Galimybė dirbti nuotoliniu būdu turėtų būti laikoma viena iš darbo sąlygų, taigi darbdavys turi pareigą sudaryti visiems darbuotojams vienodas sąlygas dirbti nuotoliniu būdu, neatsižvelgiant į pirmiau paminėtus pagrindus.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalies nuostatas, nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas). Pagal Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalies nuostatas dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių



susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys neprivalo suteikti darbuotojui nuotolinio darbo sąlygų visą darbo laiką.

Pareiškėja skunde teigė, kad yra diskriminuojama lyties, amžiaus, įsitikinimų arba pažiūrų ir socialinės padėties pagrindais, taigi siekiant nustatyti galimos diskriminacijos fakto buvimą / nebuvimą būtina įvertinti Pareiškėjos ir Bendrovės pateiktą informaciją kiekvieno pagrindo aspektu atskirai.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėja, pateikdama skundą Tarnybai, turi nurodyti aplinkybes (vadinamas *prima facie*), leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos fakto buvimo. Asmeniui nurodančiam *prima facie* aplinkybes reikia pateikti tokius duomenis: kad ieškovas priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso tam tikrai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos grupei; nurodyti, kokiuose santykiuose ieškovas buvo su atsakovu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį – darbo, viešųjų paslaugų ir pan.; informuoti, kad buvo nepalankaus atsakovo poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis ieškovo atžvilgiu pasireiškia; pateikti faktines aplinkybes, kad atsakovas panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su ieškovu<sup>1</sup>. O Bendrovė, remiantis Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatomis, privalo įrodyti, kad diskriminacijos fakto nebuvo, jeigu Pareiškėja nurodė aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo.

Visų pirma, Pareiškėja rašė, kad yra diskriminuojama lyties pagrindu. Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėja savo skundo tekste niekaip nepagrindė, kaip pasireiškia jos diskriminacija lyties pagrindu, t. y., Pareiškėja nenurodė informacijos, kad vyrams būtų leidžiama dirbti nuotoliniu būdu, o moterims – ne. Pareiškėja skundė rašė, kad kitų darbuotojų nekviečia dirbti darbo vietoje (ne nuotoliniu būdu), nes jie turi mažamečių vaikų, o Pareiškėja neturi. Pažymėtina, kad vaikų turėjimas niekaip negali būti siejamas su asmens lytimi, t. y., tiek vyrai, tiek moterys gali rūpintis vaikais, taip pat tiek vyrai, tiek moterys prižiūri vaikus, gali išeiti vaiko priežiūros atostogų ir t. t. Vaikų turėjimas

---

<sup>1</sup> Pagal Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimą administracinėje byloje Nr. I-2531-643/2018 (teisminio proceso numeris AB-37682-3-61-3-01139-2018-8)

turėtų būti laikomas asmens šeiminių padėčių apibrėžiančia aplinkybe. Pabrėžtina, kad nei Lygių galimybių įstatyme, nei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme šeiminių padėties pagrindas nėra įtvirtintas kaip pagrindas, kuriuo diskriminacija būtų draudžiama.

Bendrovė Tarnybai pateikė nuasmenintą savo administracijos darbuotojų sąrašą, kuriame nurodyta asmenų lytis; ar tie asmenys dirba darbo vietoje ar nuotoliniu būdu (Bendrovės rašto priedas Nr. 7). Į sąrašą įtraukti 94 darbuotojai, iš jų 40 vyrų ir 54 moterys. Iš 54 moterų dvidešimt keturios (24) dirba nuotoliniu būdu, trylika (13) dirba iš darbo vietos, penkiolika (15) dalį laiko dirba nuotoliniu būdu, dalį laiko – darbo vietoje, dvi (2) darbuotojos šiuo metu nedirba (sąraše nurodyta – „dekretinės atostogos“). Iš 40 vyrų aštuoniolika (18) dirba nuotoliniu būdu, šešiolika (16) dirba iš darbo vietos, šeši (6) dalį laiko dirba nuotoliniu būdu, dalį laiko – darbo vietoje. Pagal Bendrovės pateiktą informaciją negalima daryti išvadu, kad moterims yra ribojamos galimybės dirbti nuotoliniu būdu.

Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėja nepagrindė, kaip yra diskriminuojama lyties pagrindu (nepateikė jokios tai pagrindžiančios informacijos), o išanalizavus Bendrovės pateiktą informaciją nėra pagrindo teigti, kad moterys patenka į mažiau palankią padėtį reikalaujant dirbti ne nuotoliniu būdu, konstatuotina, kad Pareiškėja nebuvo diskriminuota lyties pagrindu.

Pareiškėjos skundas (dalis dėl diskriminacijos lyties pagrindu) pripažįstamas nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino nurodyti pažeidimai.

Antra, Pareiškėja pranešė, kad yra diskriminuojama amžiaus pagrindu, t. y., teigia, kad yra jaunesnė nei kiti darbuotojai ir trumpiau dirba Bendrovėje. Pareiškėja nurodė, kad jos gimimo metai yra (*duomenys neskelbtini*), taigi, tikėtina, kad jos amžius skundo pateikimo metu buvo (*duomenys neskelbtini*) metai (tikslus amžius nėra nurodytas). Atkreiptinas dėmesys, kad darbo trukmė Bendrovėje savaime negali būti siejama su darbuotojo amžiumi, nebent tam tikros lengvatos arba privilegijos būtų sietinos su iš esmės atitinkamu darbo toje Bendrovėje stažu, kad tik vyresnio amžiaus Bendrovėje dirbantys asmenys galėtų gauti tokias lengvatas.

Pagal Bendrovės teiktą informaciją, Bendrovėje dirba dar šešiolika (16) už Pareiškėją jaunesnių darbuotojų. Iš visų (*duomenys neskelbtini*) metų amžiaus ir jaunesnių darbuotojų (įskaitant Pareiškėją, iš viso 18 darbuotojų), dirbančių Bendrovėje, nuotoliniu būdu dirba 11 darbuotojų, darbo vietoje dirba 2 darbuotojai, dalį laiko dirba darbo vietoje, dalį nuotoliniu būdu – 4 darbuotojai, o 1 darbuotojas šiuo metu nedirba (nurodyta – „dekretinėse atostogose“). Pagal šią informaciją negalima daryti išvados, kad jaunesnio amžiaus darbuotojai Bendrovėje negali dirbti nuotoliniu būdu.

Konstatuotina, kad nagrinėjamu atveju nėra gauta informacijos, kuri leistų teigti, kad Bendrovėje galimybė dirbti nuotoliniu būdu yra suteikiama tik vyresnio amžiaus darbuotojams, palyginus juos su Pareiškėja.

Atsižvelgiant į tai, Pareiškėjos skundo dalis dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu pripažįstama nepagrįsta, kadangi nebuvo patvirtinti skundo dalyje nurodyti pažeidimai.

Trečia, Pareiškėja teigė, kad yra diskriminuojama įsitikinimų arba pažiūrų pagrindu, nes turi tam tikras savo asmenines pažiūras, geriau išmano įstatymus. Pažymėtina, kad Pareiškėja tiksliai neįvardijo, kokius įsitikinimus arba pažiūras turi. Siekiant įvertinti situaciją galimos diskriminacijos įsitikinimų arba pažiūrų pagrindu aspektu, būtina įvertinti, dėl kokių konkrečiai pareiškėjo įsitikinimų arba pažiūrų jis patiria mažiau palankų elgesį.

Pažymėtina, kad teismų praktikoje<sup>2</sup> pabrėžiama, jog asmens pažiūros ir įsitikinimai negali būti sutapatinami su asmens nuomone, kadangi turi gerokai siauresnę prasmę ir yra skirti bei leidžia priskirti konkretų asmenį tam tikrai grupei, kuriuos vienija ir iš kitų grupių išskiria tokių pat pažiūrų ir įsitikinimų turėjimas. Individo pažiūros ir įsitikinimai yra privataus žmogaus gyvenimo dalis, tokia pat kaip ir individo gyvenimo būdas, šeimyninė padėtis, gyvenamoji aplinka, santykiai su kitais žmonėmis, įpročiai ir kt. (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas). Asmens įsitikinimai gali būti politiniai, religiniai, ekonominiai, estetiniai, kultūriniai, tačiau jie visada yra asmens privatus reikalas, kurio turinio valstybė nereguliuoja ir nekontroliuoja. Įsitikinimai ir pažiūros apibūdina asmenį kaip individą, yra jo asmenybės dalis.

Teismams nagrinėjant galimo diskriminavimo darbo teisinių santykių srityje atvejus, įsitikinimai arba pažiūros yra apibūdinami kaip politiniai ir ekonominiai, kurių neatskleidus teismas neturi teisinio pagrindo spręsti apie diskriminavimą šiuo aspektu<sup>3</sup>.

Taigi svarbiausi elementai apibrėžiant įsitikinimus arba pažiūras yra galėjimas priskirti asmenį konkrečiai grupei, kurios narius vienija ir iš kitų grupių išskiria tokių pat pažiūrų ir įsitikinimų turėjimas. Įsitikinimai ir pažiūros nėra tas pats kas nuomonė, charakterio savybės arba interesų gynimas vienokiu ar kitokiu būdu.

Pažymėtina, kad nagrinėjamu atveju Pareiškėja nenurodė, kokie yra jos įsitikinimai arba pažiūros, taigi nėra įmanoma nustatyti diskriminacijos fakto buvimo / nebuvimo šiuo pagrindu.

Ketvirta, Pareiškėja rašo, kad yra diskriminuojama socialinės padėties pagrindu, t. y., dėl jos išsilavinimo. Pareiškėja teigia, kad turi aukštąjį išsilavinimą (magistro laipsnį), o kiti darbuotojai neturi aukštojo išsilavinimo. Bendrovės rašte paaiškinta, kad Bendrovės vadovui Pareiškėjos išsilavinimas nebuvo žinomas, kadangi Pareiškėjos priėmimą į darbą organizavo kitas darbuotojas, o ne vadovas asmeniškai. Bendrovės vadovas teigė, kad neturi informacijos apie kitų darbuotojų išsilavinimą. Bendrovės vadovas pranešė, kad ir kiti darbuotojai Bendrovėje turi aukštąjį išsilavinimą ir kad išsilavinimas neturėjo reikšmės nustatant Pareiškėjai darbo sąlygas.

---

<sup>2</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 14 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-58-942/2016.

<sup>3</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-48-969/2015.

Atkreiptinas dėmesys, jog Bendrovė rašo, kad Pareiškėjai buvo nurodyta dirbti darbo vietoje, nes, pasak Bendrovės vadovo, ji netinkamai vykdė savo pareigas – darbo laiku nebuvo pasiekama telefonu ir neatsakė dėl svarbių elektroninių laiškų. Pareiškėja skunde Tarnybai nurodė, kad darbus, dirbdama nuotoliniu būdu, atliko tinkamai ir laiku. Konstatuotina, kad nagrinėjamu atveju nėra įmanoma, remiantis skundo tyrimo metu surinktais objektyviais duomenimis, nustatyti, kaip Pareiškėja vykdė savo užduotis.

Pabrėžtina, kad Bendrovė reikalavimą Pareiškėjai dalį laiko dirbti iš darbo vietos motyvuoja tuo, kad Pareiškėja netinkamai vykdė savo darbinės pareigas, o Pareiškėja su tuo nesutinka. Pasak Bendrovės vadovo, lytis, amžius, socialinės padėtis (išsilavinimas), įsitikinimai ar pažiūros neturėjo įtakos šiam sprendimui. Atsižvelgiant į visą skundo metu surinktą informaciją, konstatuotina, jog nėra pagrindo teigti, kad Pareiškėja buvo diskriminuota lyties, amžiaus, socialinės padėties ir įsitikinimų arba pažiūrų pagrindais.

Konstatuotina, kad Pareiškėjos skundas pripažįstamas nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.

Atkreiptinas dėmesys, kad, siekiant nustatyti, ar Bendrovės veiksmai Pareiškėjos atžvilgiu atitinka kitas darbo teisės normas, nesusijusias su lygių galimybių įgyvendinimu, Pareiškėja turėtų kreiptis į darbo ginčų komisiją Darbo kodekse nustatytu būdu.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta pirmiau, ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti Pareiškėjos skundą dėl Bendrovės veiksmų nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovę.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė