



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU VĮ VALSTYBINIŲ MIŠKŲ URĖDIJOJE IŠDUODANT DARBO DRABUŽIUS TYRIMO

2021 m. balandžio 30 d. Nr. (21)SN-31)SP-11
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2021 m. kovo 8 d. buvo gautas pareiškėjo A. P. (toliau – Pareiškėjas) 2021 m. kovo 5 d. skundas dėl galimai amžiaus pagrindu diskriminuojančių darbo sąlygų VĮ Valstybinių miškų urėdijoje (toliau – VMU). Pareiškėjas skunde rašė, kad dirba VMU Jurbarko regioninio padalinio Smalininkų girininkijos girininko pavaduotoju. Pastaruosius trejus (3) metus tiek Pareiškėjas, tiek jo kolegos dirbo vilkėdami asmeninius rūbus, nors, pagal 2018 m. gruodžio 27 d. VMU pasirašytos kolektyvinės sutarties Nr. VD-511 16.8 punktą, „VMU darbuotojai aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis ir darbo drabužiais“. Jurbarko regioniniame padalinyje darbuotojai darbo drabužiais nebuvo aprūpinti.

Pagal 2021 m. vasario 23 d. VMU direktoriaus įsakymu Nr. ĮS(E)-21-28 patvirtinto „Valstybinės įmonės Valstybinės miškų urėdijos darbuotojų darbo aprangos išdavimo, dėvėjimo ir gražinimo tvarkos aprašo“ III skyriaus 2 punkto nuostatas darbuotojams darbo apranga turi būti išduodama, ir 2021 m. vasario 26 d. visi darbuotojai, išskyrus Pareiškėją, gavo darbo drabužius.

2021 m. kovo 1 d. Pareiškėjas kreipėsi į VMU Jurbarko regioninio padalinio darbuotojų saugos ir sveikatos specialistę R. M. dėl jam priklausančios darbo aprangos išdavimo. R. M. Pareiškėjui paaiškino, kad Jurbarko regioninio padalinio vadovas D. B. nurodė darbo rūbų asmenims, kuriems greitai sueis arba jau suėjo pensinis amžius (skundo pateikimo metu Pareiškėjas yra 64 metų amžiaus), neišduoti, nes tokių darbuotojų ir VMU darbo santykiai gali pasibaigti greičiau, nei sueis darbo aprangos dėvėjimo termino pabaiga. Pareiškėjas 2021 m. kovo 1 d., 2 d. ir 3 d. pakartotinai kreipėsi į R. M. ir D. B., kuris teigė, kad toks buvo žodinis VMU direktoriaus V. K. nurodymas.

Pareiškėjas teigė, kad tokiuose VMU Jurbarko regioninio padalinio vadovo D. B. veiksmuose Pareiškėjo atžvilgiu yra akivaizdžių diskriminavimo dėl amžiaus požymių, taigi Pareiškėjas prašo ištirti ir nustatyti galimus teisės aktų pažeidimus, o jiems pasitvirtinus imtis visų teisės aktuose numatytų priemonių; nustačius pažeidimus nedelsiant įpareigoti atsakingus asmenis

juos ištaisyti; VMU direktoriaus jis prašo įvertinti VMU Jurbarko regioninio padalinio vadovo D. B. veiksmus ir imtis neatidėliotinių priemonių siekiant įgyvendinti VMU deklaruojamus aukščiausius skaidrumo, socialinio atsakingumo, nepriekaištingos reputacijos, lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principus.

2021 m. kovo 16 d. paprašius Pareiškėjo papildyti skundą (pateikti savo darbo sutarties kopiją), 2021 m. kovo 18 d. Tarnyboje buvo gautas Pareiškėjo el. laiškas, kuriuo Pareiškėjas informavo Tarnybą, kad, darbdavio įgaliotam asmeniui, padalinio vadovui, sužinojus apie Pareiškėjo kreipimąsi, 2021 m. kovo 16 d. Pareiškėjui darbo apranga buvo išduota. Pareiškėjas Tarnybai pateikė savo darbo sutartį.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė 2021 m. kovo 18 d. raštu Nr. (20)SN-31)S-132 kreipėsi į VMU Jurbarko padalinio vadovą D. B. ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Pareiškėjui nebuvo išduoti darbo drabužiai, jei taip – dėl kokių priežasčių; ar tai buvo susiję su Pareiškėjo amžiumi; ar buvo kitų VMU Jurbarko regioninio padalinio darbuotojų, kuriems nebuvo išduoti darbo drabužiai; jei taip – dėl kokių priežasčių; paprašyta nurodyti darbuotojų, kuriems nebuvo suteikti darbo drabužiai, amžių; kas ir kada davė nurodymą priešpensinio amžiaus darbuotojams neišduoti darbo drabužių.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2021 m. balandžio 8 d. Tarnyboje buvo gautas 2021 m. balandžio 7 d. VMU direktoriaus V. K. raštas Nr. 2.8-S(E)-21-436 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

VMU direktorius paaiškino, kad nuo 2020 m. pabaigos pagal VMU vadovybės sprendimą, kuris buvo suderintas su VMU veikiančių profesinių sąjungų Jungtine atstovybe, pradėta struktūrinė reforma (reorganizacija), kurios metu VMU buvo optimizuojami vykstantys procesai, centralizuotai nustatytos (išgrynintos) darbuotojų funkcijos ir atsakomybės pagal VMU poreikius. Šios reorganizacijos, kuri vykdoma iki šiol, metu, buvo parengti darbuotojų nauji pareiginiai nuostatai, kurie buvo suderinti su VMU veikiančių profesinių sąjungų Jungtine atstovybe ir patvirtinti VMU direktoriaus įsakymais.

Nuo 2021 m. vasario 17 d., vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 45 straipsnio nuostatomis, darbuotojams buvo pateiktas VMU pasiūlymas pakeisti sudarytos darbo sutarties

sąlygas, t. y., dirbti pagal patvirtintus naujus pareiginius nuostatus. Buvo prašoma per 5 darbo dienas išreikšti raštu savo sutikimą arba nesutikimą su pakeistomis darbo sąlygomis bei nurodytos galimos atsisakymo dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis pasekmės. Užtikrinant galiojančio karantino režimo šalyje nuostatas, pasiūlymų įteikimas darbuotojams vyko iki vasario mėn. pabaigos.

Raštiškas VMU pasiūlymas Pareiškėjui dirbti pakeistomis darbo sąlygomis pagal naujus pareiginius nuostatus buvo įteiktas 2021 m. vasario 19 d. (pridėta). 2021 m. vasario 22 d. Pareiškėjas raštu VMU išreiškė savo nesutikimą pratęsti darbo santykius pagal naujus jo pareigybės nuostatus. VMU Jurbarko regioniniame padalinyje buvo iš viso 5 darbuotojai, kurie išreiškė nesutikimą dėl jiems pateiktų VMU pasiūlymų.

VMU pažymėjo, kad yra socialiai atsakinga ir rūpestinga institucija, yra sudariusi Kolektyvinę sutartį su papildomomis socialinėmis garantijomis darbuotojams, niekada nebuvo ir nėra suinteresuota ir jokiais būtais nesiekia, kad nors vienas VMU darbuotojas nutrauktų sudarytą darbo sutartį, patirtų bet kokios formos diskriminavimą arba būtų vertinamas neobjektyviai, nelygiateisiškai ar neteisėtai, jį išskiriant iš kitų asmenų ar darbuotojų. Dėl šių priežasčių VMU, gavusi darbuotojų, kurių buvo ne vienas, nesutikimą dirbti pagal naujus pasiūlytus pareiginius nuostatus, sprendė teisinius klausimus, ar galima (ir kaip, kokia teisine forma) toliau tęsti darbo santykius su šiais darbuotojais, tarp kurių buvo ir pirmiau minėtas VMU darbuotojas – Pareiškėjas. Viena iš teisinių galimybių buvo – nutraukti su šiais darbuotojais sudarytas darbo sutartis darbdavio iniciatyva, vadovaujantis Darbo kodekso 57 straipsnio nuostatomis.

Pažymėtina, kad iki 2021 m. kovo 10 d. VMU nebuvo priimtas sprendimas dėl nesutikimus pareiškusių darbuotojų tolesnės teisinės padėties ir dėl to, ar ateityje turės teisinę galią jų senieji darbo pareigybių aprašymai, kai yra priimti naujieji pareiginiai nuostatai. VMU sprendimą, kaip elgtis su darbuotojais, kurie nesutiko dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus, priėmė 2021 m. kovo 10 d. Tą dieną VMU pranešė savo sprendimą regioninių padalinių vadovams susirinkimo metu, kuriame dalyvavo ir Jurbarko regioninio padalinio vadovas D. B. VMU sprendimo esmė – darbuotojai, nesutikę su naujais pareiginiais nuostatais, lieka dirbti VMU, savo funkcijas atlikdami pagal pasirašytus senus pareigybių aprašymus. Darbo sutartys su šiais darbuotojais darbdavio iniciatyva nebuvo nutrauktos.

Visiems Jurbarko regioninio padalinio darbuotojams (5 darbuotojai), kurie buvo pareiškę raštiškus nesutikimus dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus, tol, kol VMU nepriėmė minėto kovo 10 d. sprendimo, kaip teisiškai toliau bus elgiamasi, darbo apranga nebuvo išduota. Toks sprendimas dėl darbo aprangos išdavimo proceso sustabdymo buvo priimtas atsižvelgiant į tuo metu egzistavusią teisinę galimybę darbdaviui nedelsiant nutraukti darbo sutartis su šiais darbuotojais. Nurodymo

neišduoti VMU darbuotojams darbo aprangos dėl to, kad jie yra sulaukę priešpensinio amžiaus, duota nebuvo.

VMU nurodė darbuotojų, kuriems nebuvo išduota darbo apranga atsisakius dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus, amžių: J. J., gim. data 1957 m. vasario 8 d.; D. B., gim. data 1970 m. spalio 7 d.; Pareiškėjas, gim. data 1957 m. vasario 17 d.; R. M., gim. data 1975 m. birželio 1 d.; R. P., gim. data – 1962 m. sausio 10 d.

Pažymėtina, kad VMU priimant tokį sprendimą – laikinai sustabdyti darbo aprangos išdavimo procesą nesutikimus pareiškusiems darbuotojams – buvo vadovautasi Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 9 straipsnyje įtvirtintu racionalumo principu, pagal kurį – valstybės turtas turi būti racionaliai valdomas ir naudojamas.

Pareiškėjui 2021 m. vasario 22 d. išreiškus rašytinį nesutikimą dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus, jam, kaip ir kitiems Jurbarko regioninio padalinio darbuotojams, kurie išreiškė tokius pat nesutikimus, darbo aprangos išdavimo procedūra buvo sustabdyta iki sprendimo dėl jų teisinės padėties priėmimo ir toks sprendimas niekaip nebuvo susijęs su šių darbuotojų amžiumi.

Po VMU 2021 m. kovo 10 d. priimto sprendimo, kad yra teisinė galimybė, jog nesutikę su naujais pareiginiais nuostatais darbuotojai gali tęsti darbo santykius, 2021 m. kovo 15–16 dienomis Jurbarko regioninio padalinio darbuotojams buvo atnaujintos darbo aprangos išdavimo procedūros ir jiems, tarp jų ir Pareiškėjui, darbo apranga buvo išduota.

VMU teigia, kad nediskriminavo nei Pareiškėjo, nei kitų darbuotojų dėl jų amžiaus, išduodant darbo aprangą. Pasak VMU, Pareiškėjo skunde nurodyti teiginiai nėra paremti jokiais objektyviomis aplinkybėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar VMU, neišduodama Pareiškėjui darbo drabužių, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 ir 6 punkto nuostatų, pagal kurias, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas

lengvatas; užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

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, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, 3 politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 25 straipsnyje („Pagyvenusių žmonių teisės“) rašoma, kad Europos Sąjunga pripažįsta ir gerbia pagyvenusių žmonių teisę gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime.

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. 3 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).

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 Pareiškėjui VMU Jurbarko regioninis padalinys neišdavė darbo aprangos, nors pagal 2021 m. vasario 23 d. VMU direktoriaus įsakymu Nr. ĮS(E)-21-28 patvirtinto „Valstybinės įmonės Valstybinės miškų urėdijos darbuotojų darbo aprangos išdavimo, dėvėjimo ir gražinimo tvarkos aprašo“ III skyriaus 2 punkto nuostatas darbuotojams darbo apranga turi būti išduodama, ir 2021 m. vasario 26 d. visi darbuotojai, išskyrus Pareiškėją, gavo darbo drabužius. VMU Jurbarko regioninio padalinio darbuotojų saugos ir sveikatos specialistė R. M. paaiškino, kad Jurbarko regioninio padalinio vadovas D. B. nurodė darbo drabužių armenims, kuriems greitai sueis arba jau suejo pensinis amžius (skundo pateikimo metu Pareiškėjas yra 64 metų amžiaus), neišduoti, nes tokių darbuotojų ir VMU darbo santykiai gali pasibaigti greičiau, nei sueis darbo aprangos dėvėjimo termino pabaiga. Pasak Pareiškėjo, kad D. B. teigė, kad toks buvo žodinis VMU direktoriaus V. K. nurodymas.

Pažymėtina, kad, remiantis Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 ir 6 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; užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

VMU direktorius V. K. paaiškino, kad nuo 2020 m. pabaigos VMU vyko struktūrinė reforma (reorganizacija), buvo parengti nauji pareiginiai nuostatai. 2021 m. vasario 18 d. pasiūlymu Nr. AP-21-56-84 Pareiškėjui buvo pasiūlyta dirbti pagal naujus pareigybių pareiginius nuostatus. Kaip

paašškinta VMU rašte, 2021 m. vasario 22 d. Pareiškėjas nesutiko pratęsti darbo santykius pagal naujus jo pareigybės nuostatus.

VMU nurodė, kad Jurbarko regioniniame padalinyje iš viso buvo 5 darbuotojai, kurie nesutiko dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus. Buvo svarstoma, kad darbo sutartis su šiais darbuotojais (įskaitant Pareiškėją) bus nutraukta pagal Darbo kodekso 57 straipsnio nuostatas. Atsižvelgiant į tai, kad nebuvo priimtas sprendimas, ar nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, nesutikusiaiis dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus, VMU šiems darbuotojams nesuteikė darbo aprangos. Pažymėtina, kad tokių darbuotojų VMU Jurbarko regioniniame padalinyje buvo penki, o jų amžius varijavo nuo 50 iki 64 metų, taigi darytina išvada, kad darbo drabužiai buvo neišduoti ir darbuotojams, kurie negalėtų būti laikomi priešpensinio amžiaus asmenimis.

Kaip paašškino VMU direktorius, 2021 m. kovo 10 d. buvo priimtas sprendimas leisti darbuotojams, nesutikusiems su naujais pareiginiais nuostatais, tęsti darbą pagal pasirašytus senus pareigybių aprašymus. VMU nurodė, kad kovo 15–16 d. šiems Jurbarko regioninio padalinio darbuotojams buvo atnaujintos darbo aprangos išdavimo procedūros ir buvo išduota darbo apranga. Pareiškėjas tai patvirtino, t. y., nurodė, kad 2021 m. kovo 16 d. jam buvo išduota darbo apranga.

Atsižvelgiant į skundo tyrimo metu surinktą informaciją, darytina išvada, kad Pareiškėjui ir kitiems darbuotojams, kurie nesutiko dirbti pagal naujus pareigybių pareiginius nuostatus, tol, kol nebuvo priimtas sprendimas, ką daryti dėl tokio nesutikimo, darbo drabužiai nebuvo išduoti, nes VMU dar nežinojo, ar bus / nebus priimtas sprendimas nutraukti darbo sutartis. Pabrėžtina, kad darbo sutarties nutraukimas buvo susietas ne su asmens išėjimu į pensiją, bet su sutikimu / nesutikimu dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus.

Kaip nurodyta pirmiau, darbo apranga nebuvo išduota ir kitiems asmenims, kurie nebuvo priešpensinio amžiaus, dėl to nėra galimybės susieti atsisakymo suteikti darbo aprangą su darbuotojų amžiumi.

Konstatuotina, kad nagrinėjamu atveju negalima teigti, jog VMU diskriminavo Pareiškėją dėl jo amžiaus, kadangi darbo drabužių suteikimas buvo susiję su sprendimu, ką daryti su darbuotojais, nesutikusiaiis dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus. Be to, priėmus sprendimą leisti darbuotojams, nesutikusiems su naujais pareiginiais nuostatais, tęsti darbą pagal ankstesnį pareigybės aprašymą, skundžiami veiksmai buvo nutraukti – Pareiškėjas darbo drabužius gavo.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei 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. Pareiškėjo skundą dėl Lygių galimybių įstatymo pažeidimo pripažinti nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir VMU.

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

Birutė Sabatauskaitė