



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU KLAIPĖDOS MIESTO SOCIALINĖS PARAMOS CENTRE VERTINANT DARBUOTOJŲ KASMETINĘ VEIKLĄ TYRIMO

2021 m. gegužės 12 d. Nr. (21)SN-28)SP-14
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2021 m. kovo 3 d. buvo gautas pareiškėjos R. L. (toliau – Pareiškėja; atstovaujama V. L.) skundas dėl galimai amžiaus pagrindu diskriminuojančių metinės veiklos rezultatų vertinimo kriterijų, taikomų Klaipėdos miesto socialinės paramos centre (toliau – Centras). Pareiškėja skunde nurodė, kad į jos metinę veiklą buvo įtraukta savanorystės veikla. Ši veikla buvo privaloma darbuotojams, kurių amžius yra „54+“. Nesutikus vykdyti „savanorystės veiklos“, vertinant darbuotojo metinės veiklos rezultatus fiksuojamas vienos iš metinės veiklos užduočių neįvykdymas ir mažinamas metinės veiklos rezultatų vertinimo balas. Dėl šios priežasties, atsižvelgiant į Centro direktoriaus patvirtintą Centro darbuotojų apmokėjimo sistemą, kintamoji darbo užmokesčio dalis mažinama nuo 15 procentų iki 5 procentų arba naikinama visiškai. Darbuotojas netenka teisės į metinę premiją, kuri skiriama už labai gerus metinės veiklos rezultatus.

Pareiškėja Tarnybos prašo įpareigoti Centro direktorių panaikinti 2019 m. ir 2020 m. Pareiškėjos metinės veiklos planuose įrašytą savanorystės veiklą, kuri dėl Pareiškėjos amžiaus tapo jai privaloma. Taip pat prašoma įpareigoti Centro direktorių pakeisti 2019–2020 metų veiklos vertinimą iš „gerai“ į „labai gerai“ (vienintelė neįvykdyta metinės veiklos užduotis buvo „savanorystė“); įpareigoti Centro direktorių kompensuoti per 2020 m. nepriskaičiuotą darbo užmokesčio dalį dėl nuo 15 procentų iki 5 procentų sumažinto kintamosios darbo užmokesčio dalies koeficiento.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė 2021 m. kovo 9 d. raštu Nr. (20)SN-28)S-113 kreipėsi į Centrą ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar į vyresnių nei 54 metų amžiaus Centro darbuotojų metinės veiklos užduotis yra įtraukiamas *savanoriavimas*; jei taip - dėl kokių priežasčių; ar metinė veiklos užduotis *savanoriavimas* yra privaloma tik vyresniems nei 54 metų amžiaus Centro darbuotojams; ar į Pareiškėjos metinės veiklos

užduotis dėl jos amžiaus buvo privalomai įtrauktas *savanoriavimas*; ar dėl to, kad Pareiškėja nevykdė metinės veiklos užduoties *savanoriavimo*, ji buvo įvertinta „gerai“, o ne „labai gerai“; ar dėl šios priežasties Pareiškėjai buvo sumažinta kintamoji atlyginimo dalis; buvo paprašyta pateikti Pareiškėjos 2019 ir 2020 metų metinės veiklos vertinimo išvadas; kiek Centre dirba darbuotojų, vyresnių nei 54 metų; kokia yra konkreti *savanoriavimo* veikla, kurią, kaip metinę veiklos užduotį, turi / turėjo vykdyti Pareiškėja.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

2021 m. kovo 9 d. lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė. raštu Nr. (20)SN-28)S-152 kreipėsi į Centrą ir paprašė motyvuotai paaiškinti, dėl kokių priežasčių savanoriškas Centro darbuotojų dalyvavimas projekte „Per savanorystę į geresnę gyvenimo kokybę“ buvo įrašomas prie metinių darbuotojų veiklos užduočių; kuo dalyvavimas projekte susijęs su darbuotojų (įskaitant Pareiškėjos) darbo funkcijomis; jeigu Pareiškėja būtų metų eigoje nusprendusi nedalyvauti projekte „Per savanorystę į geresnę gyvenimo kokybę“ ir savanoriškoje veikloje, ar jai minėta metinės veiklos užduotis būtų nepaskirta; dėl kokių priežasčių Pareiškėjos 2019-tų metų veikla buvo vertinama „gerai“, o ne „labai gerai“ (2020 m. sausio 30 d. veiklos vertinimo išvada, numeris nenurodytas).

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2021 m. kovo 23 d. Tarnyboje buvo gautas Centro 2021 m. kovo 23 d. raštas Nr. 1.33-216 „Dėl paaiškinimo apie metinės veiklos vertinimą ir savanorišką veiklą vykdytą centre“, kuriuo jis atsakė į Tarnybos pateiktus klausimus.

Centras informavo, kad 2021 m. sausio mėnesį ir vėliau, kai darbuotojai grįžo į profesinę veiklą, vyko Centro darbuotojų metinės veiklos 2020 m. vertinimas ir einamųjų metų darbuotojų veiklos aptarimas. Šio rašto gavimo metu jau buvo įvertintas 131 darbuotojas, iš jų: 29 – labai gerai; 77 – gerai; 23 – patenkinamai; 2 – nepatenkinamai. Iš 106 darbuotojų, įvertintų labai gerai ir gerai, 30 darbuotojų dalyvavo projekte „PER SAVANORYSTĘ Į GERESNĘ GYVENIMO KOKYBĘ!“ (toliau – Projektas), tame tarpe Centro direktorė ir direktorės pavaduotoja bendriesiems reikalams.

Prie rašto buvo pridėtas sąrašas darbuotojų, kurie dalyvavo Projekte. Projekte dalyvavo ir kiti tikslinės grupės atstovai, t. y., klaipėdiečiai, kaip ir kitų 4 savivaldybių gyventojai, tačiau duomenis apie juos turi VšĮ „Trečiasis amžius“.

Centras informavo, kad savanorišką veiklą vykdo nuo 2002 m. ir turi pasirengęs savanoriškos veiklos organizavimo tvarkos aprašą. Savanoriška veikla Centre buvo, yra ir bus

apskaitoma teisės aktų nustatyta tvarka, būsiami savanoriai prieš pradėdami savanorišką veiklą pateikia raštišką prašymą, su visais savanoriais yra sudaromos savanoriškos veiklos sutartys, jie pasirašo savanoriškos veiklos registre.

Centras daugiau nei 10 metų dalyvaudavo „MAISTO BANKO“ akcijose, kurios vykdavo 2 kartus metuose ir kuriuose Centro darbuotojai, jų šeimos nariai, kartais Centro klientai ir kiti Klaipėdos miesto bendruomenės nariai, rinkdavo klaipėdiečių aukojamus maisto produktus. Iš paaukotų maisto produktų būdavo paruošiami ir nunešami maisto krepšeliai, skirti Centro klientams.

„Maisto banko“ reikalavimu su visais savanoriais buvo sudaromos savanorystės sutartys. „Maisto banko“ akcijose per visą Lietuvą dalyvauja dauguma socialinių paslaugų įstaigų, taigi taikant Centro darbuotojos Pareiškėjos vyro keturioms institucijoms skirtame skunde išdėstytas mintis, galima būtų daryti prielaidą, kad daugumos socialinių paslaugų įstaigų darbuotojai yra nuolat išnaudojami ir verčiami dalyvauti savanoriškoje veikloje, kai jie dalyvauja „Maisto Banko“ ir kitose akcijose.

Centro administracija visais darbuotojams ir savanoriams aktualiais klausimais, tokiais kaip darbo apmokėjimo sistema, metinės veiklos vertinimas, savanoriškos veiklos organizavimas ir kitais, tarėsi su Centro Darbo taryba, kuri buvo išrinkta 2017 m. gruodžio 20 d. visuotiniame darbuotojų susirinkime ir jos įgaliojimai baigėsi, kai nuo 2020 m. lapkričio 4 d. veiklą pradėjo Dvišalė taryba. Dvišalėje taryboje darbuotojų interesams atstovauja profesinių sąjungų įgaliotinė ir dar 2 profesinių sąjungų nariai.

Nuo 2018 m. Centras, kaip savanoriškos veiklos organizatorius, pagal pasirašytą bendradarbiavimo sutartį dalyvauja Projekte, už kurio įgyvendinimą ir atsako VšĮ „Trečiasis amžius“. Centras yra viena iš 5-kių Klaipėdos regiono socialinių paslaugų įstaigų, kurių steigėjos yra savivaldybės, ir visų šių įstaigų statusas yra savivaldybės biudžetinės įstaigos. Jau rengiant projektą buvo susitarta, kad šio statuso įstaigos dalyvaus Projekte ir bus atsakingos už tikslinės grupės asmenų suradimą, jų paskatinimą dalyvauti Projekto veiklose: dalyvavimą bendrųjų gebėjimų, specialiųjų gebėjimų mokymuose, grupinėse konsultacijose, kurias ves psichologas, ir savanoriškoje veikloje.

Centras priminė, kad Projektas yra finansuojamas iš priemonės „54+“ ir šios priemonės finansuojamų projektų tikslinė grupė yra asmenys, kuriems yra sukakę 55 metai, bet jiems dar nesuėjęs pensinis amžius. Šios priemonės projektuose galėjo dalyvauti bedarbiai ir dirbantys asmenys. Priemonės „54+“ kvietime ir kituose dokumentuose nėra draudimo savanoriškos veiklos organizatoriaus darbuotojams dalyvauti Projekto veiklose, t. y., savanoriškoje veikloje.

Centro darbuotojai apie planuojamą rengti ir vėliau gavus finansavimą įgyvendinti Projektą buvo informuoti 2017–2020 metais vykusiuose bendruomenės susirinkimuose, kurių metu VšĮ „Trečiasis amžius“ direktorė B. P. (vėliau ji ir Projekto vadovė) išsamiai pristatydavo Projektą. Visuose šiuose renginiuose balsuojant buvo išreikštas darbuotojų bendruomenės pritarimas

(sutikimas) dėl įstaigos dalyvavimo Projekte, jo rodiklių ir / arba pasiekimų. Po kiekvieno iš šių bendruomenės susirinkimų Centro vadovybė ir Projekto vadovė rengdavo diskusiją su potencialiais Projekto dalyviais ir išsamiau paaiškindavo, kokios tikslinės grupės asmenų kompetencijos bus lavinamos, rengiant juos pasitraukimui iš darbo rinkos ir savanorystei. Be to, Projekto veiklų pristatymai vyko „apskrituose staluose“, pogrupių susirinkimuose ir individualiuose pokalbiuose. Šių renginių metu darbuotojams buvo pristatomi Projekto veiklos ir esmė, kas galėtų dalyvauti Projekte, kokią naudą gautų darbuotojai, kurie norėtų dalyvauti Projekte, kaip bus įgyvendinamas Projektas, kad pirmiausia vyks bendrųjų gebėjimų mokymai, antrame etape – specialiųjų gebėjimų mokymai, po to su asmenimis, sutikusiais dalyvauti projekte, dirbs psichologė, kuri ves motyvacines grupes. Visi Projekto dalyviai užpildė Projekto dalyvio anketas, kurios užpildymas yra tolygus prašymui dalyvauti Projekte, ir / arba parašė sutikimus dalyvauti Projekto veiklose, juos pasirašė. Projekto dalyviams dalyvaujant mokymuose ir grupinėse konsultacijose, su jais dar kartą kalbėjosi Projekto vadovė, kuri paaiškindavo, kad, jeigu jie užpildo projekto dalyvio anketą ir sutinka dalyvauti Projekte, jiems bus rekomenduojama dalyvauti ir savanoriškoje veikloje. Projekto koordinatorius, o daugeliu atveju ir – Projekto vadovė, dalyvaudavo, kai tikslinės grupės asmenys pasirašydavo prašymus ir savanoriškos veiklos sutartis.

Centras nurodė, kad turėjo tikslinės grupės atstovų užpildytas Projekto dalyvių apklausos anketų ir sutikimų dalyvauti Projekte kopijas (originalus saugo Projekto vadovė). Su tais darbuotojais, kurie pageidavo dalyvauti Projekte, buvo tariamasi, kur ir kaip jie tobulins kompetencijas 2020 m. Tais atvejais, kai darbuotojas pageidaudavo savo kompetencijas, t. y., bendruosius ir specialiuosius gebėjimus, tobulinti savanoriškos veiklos srityje, jis pats į savo metinės veiklos užduotis įtraukdavo kompetencijų tobulinimą Projekte ir šis kompetencijų tobulinimas, tik darbuotojui sutikus, būdavo susiejamas su savanoriška veikla Projekte.

2020 m. sausio mėn. vyko individualūs metiniai vertinamieji pokalbiai, kuriuos vedė tiesioginiai darbuotojų vadovai, dažniausiai vyr. socialiniai darbuotojai. Šių pokalbių metu buvo susitarta, kad 2020 m. mokymuose, grupinėse konsultacijose ir savanorystės veiklose dalyvaus 47 darbuotojai, 46 iš jų susipažino su metinės veiklos užduotimis, pasirašydami, o Centro direktorės užduotyse šios užduoties nebuvo. Prašymus dėl dalyvavimo savanoriškose veiklose ir savanoriškos veiklos sutartis pasirašė 41 darbuotojas, o tarp jų – 7 socialines ir sveikatos priežiūros paslaugas administruojantys darbuotojai, 4 socialiniai darbuotojai, kurių amžius atitiko projekto tikslinės grupės amžiaus kriterijų. Metinės veiklos vertinimo už 2019 m. rezultatai ir einamųjų metų (2020 m.) užduotys buvo suderinti su Darbo tarybos atstovu. Projekte savanorišką veiklą atliko 41 savanoris, iš viso – 1 431 val., iš jų dauguma savanoriavo po 45 val., bet buvo ir tokių savanorių, kurie savanoriavo ilgiau. Tikslinės grupės atstovai, kurie sutiko dalyvauti projekte, savanorišką veiklą vykdė ne darbo metu, t. y., po darbo valandų, savaitgaliais, teikdami paslaugas, kurios daugeliu atveju

nėra pagalbos namuose arba dienos socialinės globos asmens namuose paslaugų pakete, t. y., teikė sociokultūrinės paslaugas, lydėjo į sociokultūrinius renginius, pvz., į spektaklį „Laikas iš antrų rankų“, nuveždavo / nunešdavo karštą maistą ir maisto paketus, kuriuos karantino metu skyrė rėmėjai (1000 karšto maisto porcijų, kurias skyrė „Philip Moris Lietuva“ ir „Grūstė“; 300 karšto maisto paketų, kuriuos karantino metu skyrė „SBA“ baldai ir kitų dukterinių įmonių darbuotojai). Savanoriai teikė ir kitokias paslaugas klaipėdiečiams, tarp jų, ir tiems, kurie yra nėra Centro paslaugų gavėjai. Visos savanorių paslaugos buvo teikiamos nemokamai, kas yra ypač aktualu pagyvenusiems asmenims ir asmenims su negalia.

Centras paaiškino, kad savanorystės algoritmas buvo ir yra toks: konsultacijos su bendruomene dėl dalyvavimo Projekte ir atskaitomybė už pasiektus rezultatus; grupinės ir individualios derybos su potencialiais tikslinės grupės dalyviais; projekto dalyvio anketos pildymas ir sutikimo rašymas; dalyvavimas bendrųjų ir specialiųjų gebėjimų mokymuose ir pasirašymas mokymų dalyvių sąrašuose, grupinės konsultacijos su psichologu ir pasirašymas konsultacijų lapuose; savanorystės prašymo pasirašymas, tipinės savanoriškos veiklos sutarties pasirašymas; pasirašymas savanoriškos veiklos registruose; savanoriškos veiklos dokumentų pildymas ir pasirašymas, savanoriškos veiklos sutarties nutraukimas ir pasirašymas, savanoriškos veiklos tęsinys pagal dvišalę sutartį, kai projekto tikslinės grupės atstovas išreiškia valią tęsti savanorystę.

Centras pateikė pavyzdžių, kurie rodo, kad pasirinkta „54+“ priemonės metodika veikia. Vienos iš darbuotojų, dalyvavusių Projekte, kaip tikslinės grupės atstovės, pavyzdys: šiai darbuotojai nustatytas toks darbingumo lygis, kad ji nebegali dirbti, todėl priėmė sprendimą trauktis iš profesinės veiklos ir paprašė suteikti galimybę savanoriauti kelias valandas per savaitę. Centras sudarė dvišalę sutartį ir darbuotoja pradeda savanorišką veiklą. 10 darbuotojų, kurie atliko savanorišką veiklą Projekte, parašė prašymus ir pradeda savanorystę pagal dvišales sutartis.

Pasak Centro, vienos iš darbuotojų (Pareiškėjos), sutikusių dalyvauti Projekte, pozicija, išdėstyta raštiškame jos vyro skunde, visiškai neatitinka tikrovės – to kas vyko ir vyksta Centre. Ši darbuotoja, sutikusi dalyvauti Projekte ir pasirašiusi visuose dokumentuose per tam tikrą laiką, t. y., per pusės metų laikotarpį, turėjo galimybę bet kada išreikšti valią ir nedalyvauti Projekto veiklose. Be to, jos nedalyvavimas savanoriškoje veikloje nebuvo lemiamas kriterijus, dėl kurio jos 2020 m. veikla buvo įvertinta „gerai“. Šios darbuotojos (Pareiškėjos), kaip ir dar vienos darbuotojos, profesinę veiklą 2020 m. birželio 29 d. apskundė vienos klientės, kuriai buvo teikiama dienos socialinė globa asmens namuose, sūnus. Skunde rašoma apie šių dviejų darbuotojų „silpnas“ kompetencijas ir teigiama, kad „joms negalima patikėti slaugyti garbaus amžiaus žmonių“. Abi darbuotojos turėjo parašyti paaiškinimus, tačiau viena iš jų (R. J.), perskaičiusi klientės sūnaus skundą, priėmė sprendimą užbaigti profesinę karjerą ir buvo atleista pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalies nuostatas. Kita lankomosios priežiūros darbuotoja (Pareiškėja) vietoje

paaikškinimo parašę teikimą dėl klientės sūnaus psichologinio smurto, neatsiprašę klientės ir jos sūnaus.

Už šių darbuotojų veiksmus atsiprašę vyr. socialinė darbuotoja, skyriaus vadovė ir direktorė. Klientės sūnus po to, kai trys Centro darbuotojai atsiprašę jo mamos ir jo paties, paprašę pakeisti darbuotojas. Lankomosios priežiūros darbuotoja, pildydama 2020 m. metinės veiklos vertinimo dokumentą, nusišėpė šio skundą faktą ir I-osios užduoties rezultato rodiklyje parašę, kad „įvykdyta ir klientų skundų nėra“. Rengdamasi metiniam pokalbiui šios darbuotojos tiesioginė vadovė I. P. prisiminę apie skundą ir pateikę siūlymą įvertinti darbuotojos gebėjimus patenkinamai, įrašydama komentarus gebėjimų lentelėje, o šios darbuotojos 2020 metų veiklą pasiūlę įvertinti „gerai“. Komisija ir Dvišalės tarybos atstovė pritarę tokiam vertinimui.

2020 m. gruodžio 31 d. Centre dirbo 146 darbuotojai, iš kurių: moterų – 141; darbuotojų su negalia – 18; darbuotojų, kurių amžius daugiau nei 54, – 83; iš jų tikslinės grupės amžiaus darbuotojų – 50; darbuotojų iki 18 metų – 0; užsieniečių – 0. Prašymus leisti atlikti savanorišką veiklą 2020 m. pateikę 85 savanoriai, su kuriais buvo sudarytos 85 savanoriškos veiklos sutartys, iš jų 41 – Projekte pagal tipinę trišalę sutartį. Faktiškai 2020 m. savanorišką veiklą atliko 70 savanorių.

„Patikiname, kad Centro darbuotojai nebuvo verčiami savanoriauti, netgi „galimai“ nebuvo siekiama jų išnaudoti, kaip ir nebuvo pažeistos lygios galimybės, nes Centras, kaip savanoriškos veiklos organizatorius dalyvavo projekte, kuris buvo finansuojamas iš „54+“ priemonės. Šios priemonės įgyvendinimo principus ir gaires suformavo Europos Sąjunga ir nacionalinės institucijos. Ši priemonė yra skirta parengti vyresnius žmones pasitraukti iš profesinės veiklos, suteikiant jiems reikalingas kompetencijas: žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Centro, kaip savanoriškos veiklos organizatoriaus siekiai buvo ir yra: ugdyti darbuotojų kompetencijas, parengiant juos pasitraukimui iš darbo rinkos palaipsniui; suteikiant jiems savanoriškoje veikloje reikalingas kompetencijas ir motyvuojant juos dalyvauti socialinės atsakomybės veiklose. Suprantama, kad projekto mokymuose įgytą kompetenciją, jie naudoja ir profesinėje veikloje, ir asmeniniame gyvenime“, – rašoma atsakyme Tarnybai.

2021 m. balandžio 9 d. (2021 m. balandžio 12 d. – priedai) Tarnyboje buvo gautas 2021 m. balandžio 8 d. Centro raštas Nr. 1.33-288 „Dėl paaikškinimo apie metinės veiklos vertinimą ir savanorišką veiklą vykdytą Centre“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus papildomus klausimus.

Centras pateikę paaikškinimus apie tai, kaip vyksta socialinių paslaugų kitų sričių darbuotojų metinės veiklos užduočių rengimas.

Centras turi praktiką, kad su darbuotojais yra derinami jiems svarbūs klausimai. Kiekvienais metais vyksta bendruomenės susirinkimas (metinė konferencija), kurioje Centro ir padalinių vadovai atsiskaito už metų pasiekimus ir pristato naujus projektus bei programas. Darbuotojai balsuoja už

metų pasiekimus ir naujus projektus / programas. Dauguma Centro darbuotojų pritarė Centro dalyvavimui projekte „Per savanorystę ir geresnę gyvenimo kokybę“ (Projektas). Gavus daugumos pritarimą Projektas buvo įtrauktas į Centro 2019–2021 metų veiklos planą.

Centras turi parengęs ir patvirtinęs 3-ejų metų veiklos planus. Šie planai rengiami kiekvienais biudžetiniais metais rugsėjo mėnesį, pateikiami Savivaldybei, jiems pritariama, o kai Savivaldybės taryba patvirtina strateginį planą ir biudžetą, Centras, kaip ir kitos įstaigos, tvirtina veiklos planus pagal paskirtus asignavimus. Į Centro 2019–2021, 2020–2022, 2021–2023 veiklos planus buvo įtrauktas projektas „Per savanorystę ir geresnę gyvenimo kokybę (be finansinio indėlio)“ (pridedami išrašai iš strateginių veiklos planų).

Padalinių ir darbuotojų metinės veiklos užduotys yra susiejamos su įstaigos veiklos planu, Centro direktorės metinės veiklos užduotimis, kurias tvirtina Klaipėdos miesto mero sudaryta komisija. Metinės veiklos užduotis rengia patys darbuotojai, kurie kartu su tiesioginiu vadovu aptaria metinės veiklos užduočių poreikį ir svarbą. Kai darbuotojas aptaria su tiesioginiu vadovu metinės veiklos užduotis, darbuotojas parengia metinės veiklos vertinimo dokumentą, kurio pirmoje dalyje darbuotojas surašo, ką jis atliko per praėjusius metus, kokias užduotis jis atliko ir įvykdė, o antroje dalyje surašo einamųjų metų užduotis. Darbuotojui parengus šį dokumentą paskiriama metinio vertinamojo pokalbio data ir darbuotojas yra vertinamas tiesioginio vadovo (tokia procedūra vyko ir 2020 m., kai buvo vertinama 2019 m. veikla.) Tuomet Centras turėjo praktiką, kad kiekvienas metinės veiklos vertinimo dokumentas turėjo ne tik datą, bet ir numerį, nors teisės aktuose nėra prievolės kiekvieną metinės veiklos dokumentą užregistruoti. 2020 m. pabaigoje buvo susitarta ir patvirtinta, kad metinės veiklos vertinime dalyvaus Komisija, kuri stebės vertinamuosius pokalbius, esant būtinybei užduos klausimus darbuotojui ir patvirtins tiesioginio vadovo siūlomą darbuotojo metinės veiklos vertinimo sprendimą bei aptars su darbuotoju einamųjų metų užduotis. Centro darbuotojų metinės veiklos vertinimas vyko dalyvaujant Komisijoms, komisijų posėdžiai buvo protokoluojami ir turi registracijos numerį. Po to, kai visų darbuotojų, kurie dalyvavo metiniuose pokalbiuose, metinė veikla buvo įvertinta, vertinimo rezultatai buvo patvirtinti Centro direktoriaus 2021 m. vasario 1 d. įsakymu Nr. P-10.

Centras nurodė, kad Centro lankomosios priežiūros darbuotoja Pareiškėja 2019 m. neįvykdė 2-iejų veiklų, t. y., nedalyvavo komandinio darbo veiklose ir nedalyvavo nemokamuose mokymuose, kurie buvo finansuoti Projekto lėšomis. Ši darbuotoja pati pildė 2019 m. metinės veiklos vertinimo išvadą, II dalyje „Siūlymai“ išbraukė žodį „nesutinku“ ir paliko žodį „sutinku“, pasirašė ir savo ranka įrašė savo vardą pavardę, taip patvirtindama, kad su jos tiesioginės vadovės, vyr. socialinės darbuotojos I. P. vertinimu sutinka. Metinės veiklos vertinimo išvada buvo suderinta su Centro Darbo tarybos pirmininke D. F. Su 2020 m. veiklos užduotimis lankomosios priežiūros darbuotoja Pareiškėja susipažino, pasirašė ir savo ranka įrašė vardą pavardę. Jokių įrašų dokumente apie tai, kad

ji nesutinka su vertinimo užduotimis, dokumente nėra. 2020 m. metinės veiklos užduočių Vertinimo išvados II skyriuje yra integruota 5 dalis „gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimas“, nes 2019 m. pabaigoje buvo pakeisti nacionaliniai teisės aktai ir II skyriaus 5 dalis tapo privaloma.

Centras nurodė, kad 2021 m. veiklos vertinime ši darbuotoja iš dalies įvykdė veiklą, susijusią su Projektu, kuris yra Centro strateginio plano dalis, ir 1.1.1 punkte įrašė „Įvykdyta“, nors žinojo, kad Centras buvo gavęs vienos klientės, kuriai paslaugas teikė ši darbuotoja, sūnaus skundą. Šį įrašą padarė sąmoningai, siekdama nusišalinti skundo faktą, be to, ne tik kad neatsiprašė klientės ir jos sūnaus, bet ir parašė tarnybinį pranešimą, kad klientės sūnus vartoja prieš ją psichologinį smurtą (visą informaciją apie tai Centras buvo aprašęs ankstesniame rašte ir pateikęs priedus, patvirtinančius šią situaciją).

Lankomosios priežiūros darbuotojos tiesioginė vadovė, vyr. socialinė darbuotoja I. P., Vertinimo išvados II skyriaus 5 dalyje šios darbuotojos (Pareiškėjos) gebėjimus įvertino 2 balais, t. y., „patenkinamai“, ir parašė komentarus dėl darbuotojos manipuliavimo. Komisija, kuri stebėjo lankomosios priežiūros darbuotojos (Pareiškėjos) 2020 m. veiklos rezultatų ir rodiklių pristatymą, pritarė tiesioginės vadovės siūlymui vertinti darbuotojos veiklą „gerai“ ir tai patvirtino 2021-01-21 protokolu (išrašas iš protokolo buvo pateiktas su ankstesniu raštu).

Centro lankomosios priežiūros darbuotoja (Pareiškėja) nesikreipė į Centro direktorę 2020 metais dėl 2019 m. metinės veiklos vertinimo ir 2021 metais dėl 2020 m. metinės veiklos vertinimo. Ši darbuotoja 2021 metais taip pat nesikreipė į Centre veikiančius kolegialius organus, t. y., Darbo tarybą, Etikos komisiją, Dvišalę tarybą ir profesinės sąjungos grupės įgaliotinę, prašydama priimti sprendimus dėl galimai neteisingo jos veiklos įvertinimo arba dėl galimai neetiško jos tiesioginės vadovės, vyr. socialinės darbuotojos I. P. elgesio ir / arba 2019 m. ir 2020 m. metinės veiklos įvertinimo, kaip ir dėl Komisijos narių, dalyvavusių jos veiklos 2020 m. veiklos vertinimo metu (2021 m. sausio mėn.) ir Centro direktorės galimai neetiško elgesio, neteisingo 2020 m. jos veiklos įvertinimo ir metinės veiklos vertinimo rezultatų naikinimo.

Centro pastebėjimu, Centro darbuotojo metinė veikla gali būti įvertinta „labai gerai“ tik tuo atveju, jei darbuotojas įvykdė visas metinės veiklos užduotis arba jas viršijo, ir tai yra numatyta nacionaliniuose teisės aktuose ir Centro darbuotojų metinės veiklos vertinimo tvarkos apraše, kurie reglamentuoja darbuotojų metinės veiklos vertinimą. Darbuotojai turėjo ir turi prievolę / funkciją ir / arba atsakomybę tobulinti kompetencijas, nes tai numatyta nacionaliniuose ir Centro vidiniuose teisės aktuose.

Centras paaiškino, kad Centro darbuotojų kompetencijai tobulinti skiriami nepakankami finansiniai ištekliai, todėl nuo 2004 m. Centras vienas arba su partneriais rengė ir įgyvendino įvairius projektus, kurie užtikrino galimybę tobulinti darbuotojų kompetencijas projektinėse veiklose, nes

tuomet mokymai darbuotojams buvo ir yra nemokami. Centro darbuotojos kompetencijų tobulinimas buvo susietas su savanoriška veikla dėl Projekto specifikos ir dėl to, kad darbuotoja pageidavo dalyvauti Projekte, užpildė Projekto dalyvio anketą ir šiame, kaip ir kituose jos pasirašytuose dokumentuose, išreiškė valią dalyvauti savanoriškoje veikloje. Jei darbuotoja būtų išreiškusi valią, kad ji nenori dalyvauti Projekte, t. y., mokymuose, grupinėse konsultacijose ir savanorystėje, užduotis būtų buvusi nepaskirta, bet darbuotoja tą valią išreiškė keliuose dokumentuose, kuriuos pati pildė ir / arba kuriuose pasirašė ir įrašė ranka savo vardą pavardę.

Atliekant tyrimą, kilo klausimų, ar dalyvauti kvalifikacijos kėlime darbuotoja turėjo galimybę nedalyvaudama savanoriškoje veikloje.

Centras paaiškino, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų metinės veiklos užduotys negali būti koreguojamos, nes tokia galimybė nenumatyta nacionaliniuose teisės aktuose. Nacionaliniame teisės akte yra numatyta galimybė biudžetinių įstaigų vadovams, esant svarbioms priežastims, koreguoti vadovo veiklos vertinimo užduotis, bet tai būtina atlikti iki einamųjų metų rugsėjo 30 d., todėl 2019 m. veiklos vertinimo išvada yra vientisas dokumentas ir jo data – 2020 m. sausio 31, Nr. 95.

Premijos darbuotojams yra skiriamos neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų, tačiau Klaipėdos mieste lėšos premijoms nėra planuojamos. Premijos skiriamos tik tuo atveju, jei biudžetinė įstaiga turi sutaupyti darbo užmokesčio lėšų.

2021 m. balandžio 21 d. Pareiškėja informavo Tarnybą, kad 2021 m. balandžio 21 d. Klaipėdos miesto savivaldybės meras raštu Nr. (4.78E)-R2-1136 informavo Pareiškėją, kad Klaipėdos miesto savivaldybės mero potvarkiu pripažinta, jog D. S. (Centro vadovė) padarė darbo pareigų pažeidimą, nes buvo neuztikrinta, kad įstaigoje būtų laikomasi teisės aktų, reglamentuojančių metinių veiklos užduočių nustatymą, reikalavimų.

2021 m. balandžio 26 d. Pareiškėjos atstovas V. L. pateikė Tarnybai informaciją, kad Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Teisės skyrius pateikė Pareiškėjai ir Pareiškėjos atstovui konsultaciją (tiksliai data ir numeris nėra pateiktas). Šioje konsultacijoje rašoma: „Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, darytina išvada, kad darbuotojams nustatomos metinės veiklos užduotys turi būti susijusios su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis. Atsižvelgiant į savanoriškos veiklos ypatumus, asmuo turi vykdyti šią veiklą savo laisvu sprendimu, ji nėra atlygintina ir negali būti siejama su darbuotojo darbdaviui atliekamomis darbo funkcijomis. Todėl, VDI Darbo teisės skyriaus specialistų nuomone, metinės veiklos užduotys neturi būti siejamos su savarankiškos veiklos vykdymu, kaip ši veikla suprantama pagal Savanoriškos veiklos įstatymą.“ Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyrius taip pat paaiškino, kad tarp darbo santykių šalių kilus ginčui dėl nustatytų metinių veiklos užduočių arba darbuotojui nesutikus su priimtu sprendimu dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo, toks ginčas gali būti sprendžiamas darbo ginčų komisijoje.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Centras, Pareiškėjai prie metinės veiklos užduočių pridėdamas savanoriavimo veiklas projekte „Per savanorystę ir geresnę gyvenimo kokybę“, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2, 3, 5, 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; naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus; už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; 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.

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 Pareiškėja teigė, kad buvo diskriminuojama amžiaus pagrindu, kadangi prie jos metinės veiklos užduočių buvo pridėta savanorystės veikla projekte „Per savanorystę ir geresnę gyvenimo kokybę“ (Projektas). Pareiškėja teigė, kad ši savanorystės veikla buvo privaloma darbuotojams, kurių amžius yra „54+“. Nesutikus vykdyti „savanorystės veiklos“ darbuotojo metinės veiklos vertinimo metu fiksuojamas vienos iš metinės veiklos užduočių neįvykdymas ir mažinamas metinės veiklos rezultatų vertinimo balas. Dėl to Pareiškėjai nebūtų galėjusi gauti kintamosios darbo užmokesčio dalies.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2, 3, 5, 6 punkto nuostatas, 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; naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus; už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Pagal Centro pateiktą 2021 m. sausio 21 d. socialinių paslaugų srities darbuotojų (Pareiškėjos) kasmetinio veiklos vertinimo išvadą, metinės veiklos užduočių I skyriuje 2.3 punkte buvo numatyta užduotis „Tobulinti savo profesinę kompetenciją ir užtikrinti padalinio darbuotojų kompetencijų tobulinimą (LR SADM įsakymo punktas 20.3). Siekiami rezultatai: „Dalyvavimas projekte „Per savanorystę į geresnę gyvenimo kokybę“: – ne mažiau nei 1-uose mokymuose ir savipagalbos grupėse (ne mažiau nei 8 kartai), kuriuose bus ugdomas savanoriškos veiklos kompetencijos ir motyvacija. - savanorystė, padedant klientams poilsio ir švenčių dienomis: paslaugų teikimas, lydėjimas į renginius, teatrus, muziejus ir pan. Ne mažiau 45 val. per metus.“ Pareiškėja vertinimo formoje nurodė, kad ši užduotis įvykdyta iš dalies, kadangi Pareiškėja nesavanoriavo. Pagal Pareiškėjos nurodytus pasiektus rezultatus ir jų rodiklius, tai buvo vienintelė iki galo neįvykdyta užduotis. Pareiškėjos metinė veikla buvo įvertinta „gerai“. IV skyriuje „Pastabos“ nurodyta: „Lankomosios priežiūros darbuotoja R. L.“ yra vertinama gerai, nes 2.3.1 punktą įvykdė iš dalies.“

Centro Dienos socialinės globos skyriaus 2021 m. vasario 19 d. Pareiškėjos metinės veiklos vertinimo protokolo išrašė nurodyta, kad „Su lankomosios priežiūros darbuotoja R. L. buvo diskutuota apie savanorišką veiklą, darbuotojai priminta, kad ji buvo: susipažindinta su 2020 m. užduotimis, pateikusi prašymą, pasirašiusi savanoriškos veiklos sutartį ir pasirašiusi savanoriškos veiklos registre. Darbuotoja tai pripažino. Vyko vertinamasis pokalbis ir jo metu lankomosios priežiūros darbuotoja R. L. neišreiškė prieštaravimo dėl vertinimo rezultatų.“ Veiklos vertinimo komisija patvirtino suformuluotą 2020 m. užduočių pasiektus rezultatus ir rodiklius taip, kaip rekomenduoja tiesioginis vadovas (I. P.), t. y., „gerai“. Pažymėtina, jog šiame protokolo išrašė niekur nėra nurodyta, kad Pareiškėja būtų neįvykdžiusi kokios nors dar metinės veiklos užduoties.

Centro administracija paaiškino, kad Pareiškėja buvo įvertinta „gerai“, o ne „labai gerai“ dėl gautų skundų dėl jos veiklos, t. y., Pareiškėjos nedalyvavimas savanoriškoje veikloje nebuvo lemiamas kriterijus, dėl ko veikla buvo įvertinta „gerai“. Pareiškėjos profesinė veikla 2020 m. birželio 29 d. buvo apskūsta vienos klientės, kuriai buvo teikiama dienos socialinės globos asmens namuose, sūnaus. Skunde rašoma apie Pareiškėjo ir kitos darbuotojos „silpnas“ kompetencijas ir teigiama, kad „joms negalima patikėti slaugyti garbaus amžiaus žmonių“. Pasak Centro, Pareiškėja vietoj paaiškinimo parašė teikimą dėl klientės sūnaus psichologinio smurto, neatsiprašė klientės ir jos sūnaus. Centras nurodė, kad Pareiškėja, pildydama 2020 m. metinės veiklos vertinimo dokumentą, nusišėpė šio skundo faktą ir 1 užduoties rezultato rodiklyje parašė, kad „įvykdyta ir klientų skundų

nėra“. Centras taip pat rašė: „Rengdamiesi metiniam pokalbiui šios darbuotojos tiesioginė vadovė I. P., prisiminė apie skundą ir pateikė siūlymą įvertinti darbuotojos gebėjimus patenkinamai, įrašydama komentarus gebėjimų lentelėje, o šios darbuotojos 2020 m. metų veiklą pasiūlė įvertinti „gerai“. Komisija ir Dvišalės tarybos atstovė pritarė tokiam vertinimui.“ Atkreiptinas dėmesys, kad nei Tarnybai pateiktoje 2021 m. sausio 21 d. Pareiškėjos kasmetinės veiklos vertinimo išvadoje, nei 2021 m. vasario 19 d. Pareiškėjos metinės veiklos vertinimo protokolo išraše ši vertinimo aplinkybė nėra nurodyta. Centras Tarnybai pateikė klientės sūnaus skundą, Pareiškėjos 2020 m. birželio 29 d. tarnybinį pranešimą, Centro Dienos socialinės globos skyriaus 2020 m. liepos 13 d. atvejo aptarimo protokolą Nr. 10 (buvo vertinama Pareiškėjos ir kitos darbuotojos darbo kokybė atsižvelgiant į klientės sūnaus skundą).

Taip pat Centras Tarnybai pateikė Pareiškėjos tiesioginės vadovės I. P. 2021 m. kovo 10 d. teikimą dėl Pareiškėjos metinės veiklos vertinimo. Šiame teikime buvo nurodyta, kad Pareiškėjos 2020-ųjų kasmetinės veiklos vertinimo rezultatas buvo „gerai“ ne vien tik dėl savanorystės kriterijų, bet ir dėl klientės sūnaus 2020 m. birželio 29 d. skundo. Ta pati informacija buvo pateikta ir Centro Dienos socialinės globos skyriaus vadovės R. K. 2021 m. kovo 15 d. teikime.

Pagal Centro 2020 m. sausio 31 d. Pareiškėjos veiklos vertinimo išvadą Nr. 95, jos I skyriaus 3 punkte numatyta užduotis „Tobulinti savo profesinę kompetenciją“. Prie siekiamų rezultatų vertinimo rodiklių nurodyta „Dalyvauta nemokamuose projekto „Per savanorystę į geresnį gyvenimą“ mokymuose (iki 5 dienų) iki 2019-11-30. Reiks palikti 50 proc. DSGS darbuotojų, kurių amžius 55 metai ir daugiau (iki pensinio amžiaus).“ Pareiškėja prie pasiektų rezultatų nurodė „Neįvykdyta. Nedalyvavau.“ Atkreiptinas dėmesys, kad šioje užduotyje nebuvo nurodyta „savanoriavimo veikla“, tad kyla klausimų, ar Pareiškėja privalėjo dalyvauti mokymuose, kaip Centro darbuotoja, ne kaip savanorė, nes savanorystė į darbo funkcijas neįeina. Centro teigimu, Pareiškėja taip pat neįvykdė I dalies 2 punkte nurodytos užduoties, susijusios su komandinio darbo veikla. Pareiškėjos metinė veikla buvo įvertinta „gerai“ ir buvo pateiktas siūlymas skirti 5 proc. atlyginimo kintamąją dalį. Centro administracija paaiškino, kad Pareiškėja 2019-ais metais neįvykdė 2-jų veiklų – nedalyvavo komandinio darbo veiklose ir nedalyvavo nemokamuose mokymuose, kurie buvo finansuoti iš projekto lėšų.

Tyrimo metu nustatyta, kad Pareiškėja įžvelgė diskriminaciją amžiaus pagrindu, kadangi metinės veiklos užduotyje buvo nurodyta veikla, susijusi su savanoriškos veiklos vykdymu Projekte. Pagal Pareiškėjos 2020-ųjų metų kasmetinės veiklos vertinimo išvados duomenis, ši užduotis buvo apibrėžta taip: „savanorystė, padedant klientams poilsio ir švenčių dienomis: paslaugų teikimas, lydėjimas į renginius, teatrus, muziejus ir pan. Ne mažiau 45 val. per metus.“

Pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 14 straipsnio 1 dalies nuostatas „Biudžetinių įstaigų

darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus darbininkus, mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus, praėjusių kalendorinių metų (nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų – einamųjų metų) veiklą pagal nustatytas metines (nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjams – pagal einamųjų metų mėnesio (mėnesių) užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.“

Pagal Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 14 straipsnio 5 dalies nuostatas, „Metinės veiklos užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai biudžetinės įstaigos darbuotojui turi būti nustatyti kiekvienais metais iki sausio 31 dienos“. Pagal šį teisinį reglamentavimą darytina išvada, kad darbuotojo metinės veiklos užduotys turi būti susijusios su darbuotojo funkcijomis. Atkreiptinas dėmesys, kad „savanoriavimo veikla“, kaip nurodė ir Centras savo raštuose Tarnybai, yra vykdoma po darbo valandų ir iš esmės nėra susijusi su asmens darbine veikla.

Pagal to paties įstatymo 14 straipsnio 10 dalies 1 ir 2 punkto nuostatas, įvertinus darbuotoją „gerai“, jam gali būti skiriama ne mažesnė kaip 5 procentų dydžio pareiginės algos kintamoji dalis, o įvertinus darbuotoją „labai gerai“ gali būti skiriama ne mažesnis kaip 15 procentų dydžio pareiginės algos kintamoji dalis. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad darbuotojo vertinimas gali būti tiesiogiai susijęs su jo atlyginimo dydžiu, taigi bet koks ne tiek palankus vertinimas dėl asmens tapatybės požymių (šiuo atveju – amžiaus) galėtų būti laikomas diskriminacijos požymiu.

Pažymėtina, kad, remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. A1-158 patvirtinto „Socialinių paslaugų srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo“ 19.3, 20.3, 21.3, 22.3, 23.4, 24.3 punktų nuostatomis, rekomenduojama metinės veiklos užduotis yra „tobulinti savo profesinę kompetenciją“ (būtent prie šios užduoties Pareiškėjai buvo nurodyta „savanoriavimo veikla“). Centras teigė, kad Centro darbuotojų kompetencijai tobulinti skiriami nepakankami finansiniai ištekliai, taigi Centras nuo 2004 m. vienas arba su partneriais rengė ir įgyvendino įvairius projektus, kurie užtikrino galimybę tobulinti darbuotojų kompetencijas projektinėse veiklose, nes tuomet mokymai darbuotojams buvo ir yra nemokami. Pareiškėjos kompetencijų tobulinimas buvo susietas su savanoriška veikla dėl Projekto specifikos ir dėl to, kad Pareiškėja pageidavo dalyvauti Projekte.

Svarbu pažymėti, kad, pagal Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymo 2 straipsnio 1 dalies nuostatas, savanoriška veikla yra apibrėžiama kaip savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu.

Atsižvelgiant į pirmiau paminėtą teisinį reglamentavimą kyla abejonių, ar savanoriškai vykdoma neatlygintina visuomenei naudinga veikla galėtų būti laikoma veikla, susijusia su

darbuotojo tiesioginio darbo funkcijomis. Pažymėtina, kad, pagal Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriaus išvadą (Tarnybai pateikė Pareiškėja): „VDI Darbo teisės skyriaus specialistų nuomone, metinės veiklos užduotys neturi būti siejamos su savarankiškos veiklos vykdymu, kaip ši veikla suprantama pagal Savanoriškos veiklos įstatymą.“

Pareiškėja teigė, kad savanoriška veikla buvo privaloma visiems darbuotojams, vyresniems nei 54 metai, dėl to žmonės yra (buvo) diskriminuojami amžiaus pagrindu. Centras paaiškino, kad nuo 2018 metų Centras, kaip savanoriškos veiklos organizatorius, kartu su VšĮ „Trečiasis amžius“ dalyvavo Projekte. Projektas yra finansuojamas iš priemonės „54+“ ir šios priemonės finansuojamų projektų tikslinė grupė yra asmenys, kuriems yra sukakę 55 metai, bet jiems dar nesujęjęs pensinis amžius. Pagal interneto tinklalapio www.esinvesticijos.lt¹ skelbiamą informaciją, priemonė „54+“ yra iš Europos Sąjungos fondų finansuojama priemonė, kuria apmokamas vyresnio darbingo amžiaus (nuo 55 metų) asmenų savanoriškos veiklos organizavimas ir vykdymas, motyvavimas, individualus darbas su jais, jų poreikių ir galimybių vertinimas, informavimas, konsultavimas, psichologinė pagalba, siekiant vyresnio amžiaus asmenų grįžimo ar išlikimo darbo rinkoje, bendrųjų gebėjimų mokymai ir pan. Pabrėžtina, kad šiuo sprendimu nėra vertinamas priemonės „54+“ turinio atitikimas Lygių galimybių įstatymui.

Centras Tarnybai pateikė informaciją, kad Centre dirba 50 darbuotojų, priklausančių Projekto tikslinei amžiaus grupei („54+“). Pagal Centro teikiamą informaciją, Projekte (mokymuose, grupinėse konsultacijose, savanorystės veiklose) turėjo dalyvauti 47 darbuotojai – 46 iš jų susipažino su metinės veiklos užduotimis pasirašydami, o Centro direktorės užduotyse šios užduoties nebuvo. Prašymus dėl dalyvavimo savanoriškoje veiklose ir savanoriškos veiklos sutartis pasirašė 41 darbuotojas. Pagal šią informaciją darytina išvada, kad dalyvavimas Projekte ir su juo susijusiose savanorystės veiklose nebuvo privalomas – ne visi darbuotojai, priklausantys Projekto tikslinei amžiaus grupei, sutiko dalyvauti Projekte ir / arba nepasirašė savanoriškos veiklos sutarčių. Dėl šios priežasties negalima teigti, kad asmenys dėl savo amžiaus patenka į mažiau palankią padėtį, kai yra vertinamas jų kasmetinės veiklos užduočių vykdymas, kadangi asmuo, priklausantis Projekto tikslinei amžiaus grupei („54+“), gali ir nedalyvauti Projekte. Tačiau tokia praktika, kuri nėra vertintina Lygių galimybių įstatymo kontekste, kelia nerimą, dėl užduočių, kurios laikytinos savanorišku darbu, vertinimo darbuotojų metinės veiklos vertinimo metu.

Konstatuotina, jog skundo tyrimo metu nebuvo nustatyta objektyvių duomenų, kad savanoriavimas būtų privalomas Centro darbuotojams (įskaitant Pareiškėją), vyresniems nei 54 metų amžiaus. Pagal skundo tyrimo metu surinktą informaciją darytina išvada, kad asmenys turi sutikti vykdyti savanorystės veiklas. Taigi nagrinėjamu atveju asmenys, dalyvaujantys su Projektu

¹ https://www.esinvesticijos.lt/lt/finansavimas/patvirtintos_priemones/54.

susijusiose savanorystės veiklose, patenka į mažiau palankią padėtį ne dėl savo amžiaus, bet dėl dalyvavimo Projekto veiklose. Svarbu pabrėžti, kad savaimė aplinkybė, jog Projekte gali dalyvauti tik vyresni kaip 54 metų asmenys, nereiškia, kad visi Projekte sutikę dalyvauti asmenys dėl galimai neteisėtai įtrauktos metinės veiklos užduoties patenka į mažiau palankią padėtį (yra diskriminuojami) dėl amžiaus.

Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta pirmiau, konstatuotina, jog nagrinėjamu atveju negalima teigti, kad Centras diskriminavo Pareiškėją dėl jos amžiaus, kadangi dalyvavimas Projekte nebuvo privalomas visiems Centro darbuotojams, vyresniems nei 54 metai, bet buvo susietas su savanorišku sutikimu dalyvauti Projekte. Jeigu dalyvavimas Projekte ir su juo susijusioje „savanoriškoje veikloje“ būtų privalomas visiems vyresniems nei 54 metų amžiaus asmenims ir tokia „savanoriška veikla“ būtų įtraukta į šių darbuotojų metinės veiklos užduotis tai vien dėl to, kad ši amžiaus pagrindu apibrėžta grupė asmenų būtų vertinama dėl ne su darbo funkcijomis susijusių veiklų, tai suponotų vyresnių nei 54 metų Centro darbuotojų diskriminaciją amžiaus pagrindu.

Remiantis Lygių galimybių 17 straipsnio 2 dalies nuostatomis Centrai rekomenduotina vengti nustatyti darbuotojams metinės veiklos užduotis, tiesiogiai nesusijusias su darbuotojų darbine veikla (pavyzdžiui, savanoriavimo veikla), ypač, jeigu tai susiję su amžiaus pagrindu apibrėžiama darbuotojų grupe.

Atkreiptinas dėmesys, kad lygių galimybių kontrolieriui nėra suteikta kompetencija vertinti, ar savanoriškos veiklos įtraukimas į metinių veiklos užduotis atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų įstatymų, reglamentuojančių darbo santykius, nuostatas. Neatsižvelgiant į tai, kad šiuo atveju nėra įmanoma nustatyti diskriminacijos amžiaus pagrindu fakto, tai nereiškia Centro praktika neprieštarauja darbo teisės normoms.

Primename, kad darbo ginčai sprendžiami darbo ginčų komisijose arba teismuose.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, 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 Centro veiksmų nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Centrą.

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