



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 11, 01103 Vilnius, tel. 8 706 63899, el. p. lygybe@lygybe.lt  
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188735591

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos  
ir darbo ministerijai

2021-07-28 Nr. (20)PAK-104)S-386  
Į 2021-07-12 Nr. Nr. 21-27603

### DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮSTATYMO NR. IX-1826 2, 7 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – Tarnyba), susipažinusi su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teikiamu Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo projektu reg. Nr. 21-27603 (toliau – Projektas), įvertinusi Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyvos (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrincijų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (toliau – Direktyva), nuostatas, Projekto aiškinamajame rašte pateiktus argumentus bei esamą teisinį reglamentavimą pažymi, jog nepitaria Projekto aiškinamojo rašto 13 punkte išsakytam teiginiui, kad „Lygių galimybių įstatymo projektams įgyvendinti papildomų lėšų iš valstybės ir (ar) savivaldybių biudžetų nereikės, jų sutaupyti nenumatoma“. Norime pastebėti, kad nuo 2016 metų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai vis pavedamos papildomos funkcijos, neskiriant papildomo finansavimo tų funkcijų įgyvendinimui. Nuostatoms, susijusioms su asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra įgyvendinti reikalingas nuoseklus ir sisteminis darbas, kuris apima ne tik skundų nagrinėjimą, asmenų konsultavimą, bet ir švietimą bei diskriminacijos prevenciją.

Atkreipiame dėmesį, kad visos socialinės garantijos pagal Direktyvos esmę yra susijusios su darbinių teisių realizavimu, garantijas siūloma atitinkamai įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse, o prašymas suteikti šias garantijas arba pasinaudojimas jomis galėtų suponuoti mažiau palankų elgesį to darbuotojo atžvilgiu. Taigi iš esmės Darbo kodekse nustatytų garantijų nesuteikimas apskritai arba paties prašymo suteikti šias garantijas pateikimas būtų laikomi faktoriais, galimai lemiančiais mažiau palankų elgesį. Todėl, mūsų nuomone, logiška, kad Darbo kodekso pažeidimus, kildinamus dėl šio teisės akto nuostatų nevykdymo, nagrinėtų viena institucija – darbo ginčų komisija, kuri kaip ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo įstaiga, nagrinėja darbo ginčus dėl teisės, o kartu nagrinėtų ginčus, kurie kyla iš Darbo kodekse įtvirtintų teisių ir garantijų nevykdymo arba netinkamo vykdymo. Ginčus nagrinėjant darbo ginčų

komisijai, pripažinus pažeidimą, turi galimybę numatyti mokėtiną kompensaciją dydį. Dėl to, manytina, kad Įstatymo projektu minėtos pareigos darbdaviui įtvirtinimas tik Lygių galimybių įstatyme, yra nepakankamas.

Pažymime, jog siekiant Lygių galimybių įstatymu darbdaviui įtvirtinti pareigą užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo, šiame įstatyme būtina įtvirtinti tokį diskriminavimą draudžiantį pagrindą (pagrindus). Tokiu atveju skundus dėl šios pareigos nevykdymo arba netinkamo vykdymo būtų pavesta tirti lygių galimybių kontrolieriui (kuris vykdo Lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūrą). Tarnybos nuomone, atsižvelgiant į Direktyvos tikslą ir siekiant užtikrinti veiksmingą darbuotojų apsaugą nuo diskriminacijos, Lygių galimybių įstatymą tikslinga papildyti šeiminių padėties pagrindu. Šis pagrindas ir apimtų diskriminacijos atvejus, susijusius su tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nesuteikimu ar nevienodu suteikimu.

Atkreipiame dėmesį jog šiuo metu Lietuvos Respublikos Seime yra svarstomas naujos redakcijos Lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projektas reg. Nr. XIIIIP-3512, kuriuo siūloma įtvirtinti, jog draudimas asmenis diskriminuoti socialinės padėties pagrindu apimtų ir tuos atvejus, kuomet tai vyksta dėl asmenų šeiminių padėties.

Svarbu pažymėti, kad pagal Lygių galimybių įstatyme įtvirtintą diskriminacijos sampratą, vertinant aplinkybes ir siekiant nustatyti diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, būtina atlikti galimai diskriminuojamo asmens palyginimą su kitu asmeniu, kuris yra panašiose aplinkybėse. Taigi, nesiūlant Projektu nustatyti atskiro draudžiamo diskriminavimo pagrindo (pagrindų), pavyzdžiui, dėl tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų ir kitų pirmiau nurodytų priežasčių, Tarnyba negalėtų atlikti tyrimo dėl Projekto 2 straipsniu siūlomos naujos darbdavio pareigos nevykdymo ar netinkamo vykdymo, t. y. konstatuoti diskriminacijos, jeigu ji pasitvirtintų pagal skundo tyrimo aplinkybes.

Kartu norėtume atkreipti dėmesį, kad jeigu Projekto nuostatos būtų priimtose, pavestoms naujoms funkcijoms įgyvendinti Tarnybai reikėtų papildomo finansavimo vieno darbuotojo darbo vietai – 30000 eurų metams.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė