



LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

PAŽYMA

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES IR AMŽIAUS PAGRINDAIS

UAB „KAUNO UN DINĖ“ DARBO SKELBIME

2016-08-25 Nr. (16)SI-54)SP-93

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – ir Tarnyba) 2016 m. rugpjūčio 18 d. gavo informaciją iš VšĮ „Europos Žmogaus teisių fondas“, jog interneto tinklalapyje www.darbo.lt paskelbtas UAB „Kauno undinė“ (toliau – ir bendrovė) darbo skelbimas, kuriame nurodoma, jog ieškoma barmenė darbu su klientais naujame britiško stiliaus bare. Kaip privalumas nurodytas amžius nuo 20 metų.

2016 m. rugpjūčio 18 d. sprendimu lygių galimybių kontrolierė A. Lobačevskytė (toliau – ir kontrolierė) nusprendė pradėti tyrimą savo iniciatyva dėl galimo Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 straipsnio ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio pažeidimo.

Kontrolierė, vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 25 str. 1 ir 2 dalimis, 2016 m. rugpjūčio 18 d. raštu Nr. (16)SI-51)S-684 kreipėsi į UAB „Kauno undinė“, išsiunčiant raštą elektroniniu paštu info@undine.lt, prašydama paaiškinti, kokiu pagrindu darbo skelbime numatyti reikalavimai dėl lyties ir amžiaus, t.y., kodėl reikalinga būtent moteriškos lyties atstovė (barmenė) ir kodėl kaip privalumas nurodytas amžius nuo 20 metų.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. UAB „Kauno undinė“ nepateikė atsakymo Tarnybai į 2016 m. rugpjūčio 18 d. raštą Nr. (16)SI-51)S-684 „Dėl darbo skelbimo“, išsiųstą elektroniniu paštu info@undine.lt.

2. 2016 m. rugpjūčio 24 d. Tarybos Teisės skyriaus vyresniajai patarėjai R. Vanagėlienei, paskambinus UAB „Kauno undinė“ vadovui bei paprašius paaiškinti, kokių pagrindų interneto tinklalapyje www.darbo.lt UAB „Kauno undinė“ paskelbtame darbo skelbime numatyti reikalavimai dėl lyties ir amžiaus, vadovas nurodė, jog darbo skelbime paskelbta informacija yra klaidinga. Bendrovėje barmenais dirba ir moterys, ir vyrai, o priimant darbuotojus į darbą nėra atsižvelgiama nei į jų lytį, nei į amžių. Vadovas pažymėjo, jog darbo skelbimas yra neaktyvus.

3. Atliekant tyrimą, nustatyta, kad interneto tinklalapyje www.darbo.lt UAB „Kauno undinė“ darbo skelbimo, kuriuo siūlomas darbas barmenei nuo 20 metų, nėra.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar interneto tinklalapyje www.darbo.lt UAB „Kauno undinė“ paskelbtas darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas barmenei nuo 20 metų amžiaus, nėra diskriminacinio pobūdžio bei neprieštaruoja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str. ir Lygių galimybių įstatymo 11 str. išdėstytoms nuostatomis, reglamentuojančioms diskriminuojančius skelbimus.

2. Pažymėtina, jog tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija pačia bendriausia šio žodžio prasme reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. 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.

Tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės požymiais, kitais požymiais ir vertinama, ar tokiose pačiose, ar panašiose aplinkybėse jie traktuojami vienodai. Vertinant galimą diskriminaciją būtina nustatyti diskriminacijos pagrindą bei nustatyti ar šiai santykių sričiai yra taikomas Lygių galimybių įstatymas. Nagrinėjamu atveju atliekamas tyrimas dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais, t.y., nustatoma ar darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas moteriškos lyties atstovei nuo 20 metų amžiaus, neturi požymių, atitinkančių privilegijų, pirmenybės ar pranašumo lyties ir amžiaus pagrindais.

3. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir

vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ 14 str. 1 d. a) p. nurodyta, jog nei viešame, nei privačiame sektoriuje, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą.

Interneto tinklalapyje, paskelbiant darbo skelbimą pareigoms, kurias galėtų užimti ir moteriškos, ir vyriškos lyties atstovai, šiuo atveju barmeno pareigoms, darbdavys įvykdė tiesioginę diskriminaciją, kadangi sudarė mažiau palankias sąlygas vyrams pretenduoti į šias pareigas, palyginus su sąlygomis, kurias turėjo moterys.

4. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str. nurodo, jog skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėties, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Nagrinėjamu atveju darbo skelbime buvo nurodyta, jog siūlomas darbas barmenei nuo 20 metų. Pagal Valstybinės lietuvių kalbos komisijos prie Lietuvos Respublikos Seimo 1999 m. lapkričio 4 d. nutarimą Nr. 5(74) „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“ pareigų, profesijų, teisinio statuso, rangų, titulų, mokslo laipsnių, pedagoginių mokslo vardų, kvalifikacinių laipsnių ir panašūs pavadinimai apibendrintai reiškiami vyriškos giminės daiktavardžiais. Pažymėtina, jog, nurodant pareigų pavadinimą moteriškos giminės daiktavardžiu, akcentuojamas darbas tik moterims, kadangi pagal minėtą nutarimą moterims apibūdinti pagal profesiją, teisinį statusą, rangą, titulą, mokslo laipsnį, pedagoginį mokslo vardą, kvalifikacinį laipsnį ir pan. vartojami moteriškosios giminės daiktavardžiai.

5. Lygių galimybių įstatymo 11 str. nustato, jog skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus šio įstatymo 2 str. 7 d. nustatytus atvejus. Minėto įstatymo 2 str. 7 d. nurodoma, jog tiesioginė diskriminacija yra elgesys su asmeniu, kai dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis, viena iš kurių siejama su profesine veikla, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas. Sistemaiškai aiškinant

tiesioginės diskriminacijos išimtis, jas galima būtų taikyti tik tuomet, jei: 1) reikalavimai dėl lyties ir amžiaus būtų esminiai ir lemiami profesiniai reikalavimai, 2) toks tikslas būtų teisėtas, 3) reikalavimai būtų proporcingi. Darytina išvada, jog taikant minėtą išimtį turi būti aiškiai pagrįsta trijų kriterijų viseto sutaptis.

Minėtame darbo skelbime nurodyta, jog barmenės darbo pobūdis – darbas su klientais bare, reikalavimai/privalumai – komunikabilumas, energingumas, mandagumas, darbštumas, darbas kasos aparatu. Barmeno veikla nėra reglamentuota jokiais specialiais įstatymais, kuriuose būtų numatyti reikalavimai šios profesijos atstovams, tačiau nurodyti reikalavimai nesudaro pagrindo teigti, jog asmens, užimančio barmeno pareigas, lytis ir amžius yra esminiai ir lemiami profesiniai reikalavimai. UAB „Kauno undinė“ vadovas 2016 m. rugpjūčio 24 d. telefonu patikino, jog bendrovei priklausančiame bare barmenais dirba ir moteriškos, ir vyriškos lyties atstovai, o priimant į darbą darbuotojus, į lytį ir amžių nėra atsižvelgiama. Darytina išvada, jog darbo skelbimo, kuriuo siūlomas darbas barmenei nuo 20 metų, reikalavimai dėl lyties ir dėl amžiaus nėra teisėti ir proporcingi.

6. Konstatuotina, jog interneto tinklalapyje www.darbo.lt UAB „Kauno undinė“ darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas barmenei nuo 20 metų amžiaus, prieštarauja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str. bei Lygių galimybių įstatymo 11 str. išdėstytiems reikalavimams, nustatantiems draudimą skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis, nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindais. Tokiu skelbimu ribojamos galimybės ne tik kitos amžiaus grupės asmenims, bet ir kitos lyties atstovams, t.y., vyrams, užimti siūlomas pareigas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 str. 6 p. bei Lygių galimybių įstatymo 14 str. ir 15 str.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Kauno undinė“ vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir UAB „Kauno undinė“ vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Lobačevskytė