



# LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

## SPRENDIMAS

### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES, AMŽIAUS IR KALBOS PAGRINDAIS UAB „DARSUS“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2017-02-03 Nr. (16)SI-71)SP-10

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba 2016 m. gruodžio 30 d. gavo informaciją iš VšĮ „Europos Žmogaus teisių fondas“, jog interneto tinklalapyje [www.darbo.lt](http://www.darbo.lt) paskelbtas UAB „Darsus“ (toliau – ir bendrovė) darbo skelbimas, kuriame nurodoma, jog reikalinga pardavėja – konsultantė. Reikalavimuose nurodyta, jog pardavėja – konsultantė turi būti moteris 18-30 metų amžiaus, mokanti rusų kalbą.

2017 m. sausio 4 d. sprendimu Lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė (toliau – Kontrolierė) nusprendė pradėti tyrimą savo iniciatyva dėl galimo Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. pažeidimo, pagal kurį skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 str. 5 p. nurodytą atvejį, taip pat dėl galimo Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 11 str. pažeidimo, pagal kurį skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę, be kita ko, lyties, amžiaus ir kalbos pagrindais, išskyrus šio įstatymo 2 str. 7 d. 7 p. nustatytą atvejį.

Kontrolierė, vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 dalimis, 2017 m. sausio 4 d. raštu Nr. (16)SI-71)S-9 kreipėsi į UAB „Darsus“, prašydama paaiškinti: kokių pagrindų darbo skelbime numatyti reikalavimai dėl lyties, amžiaus ir kalbos; kokios darbo funkcijos numatytos pardavėjos – konsultantės pareigoms atlikti; kaip pardavėjo – konsultanto pareigų atlikimas siejasi su žmogaus lytimi ir amžiumi; kokioms funkcijoms atlikti būtinas rusų kalbos žinojimas, bei nurodyti priežastis, kurioms esant šių pareigų negalėtų atlikti vyriškos lyties atstovai, vyresni nei 30 metų amžiaus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. UAB „Darsus“ 2017 m. sausio 11 d. gautame rašte nurodė, jog bendrovės savininkai yra Baltarusijos piliečiai, nemokantys lietuvių kalbos taip, kad galėtų susikalbėti su darbuotojais, todėl darbo skelbime nurodytas reikalavimas dėl rusų kalbos. Pažymėjo, jog pardavėjos – konsultantės darbo pobūdis yra susijęs su moteriška apranga, kuri bus parduodama ne tik parduotuvėje, bet ir reklamuojama interneto tinklalapiuose, todėl akivaizdu, jog darbuotojas privalės naudotis išmaniuoju telefonu ir kompiuteriu. Šiomis elektroninėmis priemonėmis dažniausiai naudojasi tik jauni žmonės. Nurodė, jog turėjo ne viena pokalbį dėl darbo su vyresnio nei 30 metų amžiaus moterimis, tačiau jų netenkino siūlomas atlyginimas. Bendrovės savininkai teigia, jog jų pačių amžius nesiekia 30 m., todėl mano, jog vadovauti vyresniajam kolektyvui bus nekorektiška ir nekomfortabilu. Parduotuvėje prekiaujama moteriška apranga, todėl klientės bus moterys, kurioms galimai reikės padėti pasimatuoti, patarti, parinkti tinkamus dydžius. Bendrovės savininkai mano, jog minėtus veiksmus geriausiai atliks moteriškos lyties atstovės, tačiau jei į šias pareigas pretenduotų vyrai, jų kandidatūros taip pat būtų svarstomos.

2. Atliekant tyrimą, nustatyta, kad interneto tinklalapyje [www.darbo.lt](http://www.darbo.lt) paskelbto UAB „Darsus“ darbo skelbimo, kuriuo siūlomas darbas pardavėjai - konsultantei nuo 18 iki 30 metų amžiaus, mokančiai rusų kalbą, nėra.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar interneto tinklalapyje [www.darbo.lt](http://www.darbo.lt) paskelbtas UAB „Darsus“ darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas pardavėjai – konsultantei nuo 18 iki 30 metų amžiaus, mokančiai rusų kalbą, nėra diskriminacinio pobūdžio bei neprieštarauja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. ir Lygių galimybių įstatymo 11 str. išdėstytoms nuostatomis, reglamentuojančioms diskriminuojančius skelbimus.

1. 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, kalbos ir amžiaus pagrindais, t.y. nustatoma ar darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas moteriškos lyties atstovei nuo 18 iki 30 metų amžiaus, mokančiai rusų kalbą, neturi požymių, atitinkančių privilegijų, pirmenybės ar pranašumo lyties, amžiaus ir kalbos pagrindais.

2. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. nurodo, jog skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėčių, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Nagrinėjamu atveju darbo skelbime buvo nurodyta, jog siūlomas darbas pardavėjai – konsultantei, t.y. darbas moteriškos lyties atstovei. 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.

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 straipsnio 7 dalies 7 punkte nustatytą atvejį.

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 d. diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Minėto straipsnio 7 d. nustatytos išimtys, kurioms esant, elgesys su asmeniu, kai dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, 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. Viena iš šių išimčių 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. Sistemiskai aiškinant tiesioginės diskriminacijos išimtis, jas galima būtų taikyti tik tuomet, jei: 1) reikalavimai dėl lyties, amžiaus ir kalbos būtų profesiniai reikalavimai, 2) toks tikslas būtų teisėtas, 3) reikalavimai būtų proporcingi. Turi būti aiškiai pagrįsta trijų kriterijų viseto sutaptis.

UAB „Darsus“ 2017 m. sausio 11 d. gautame rašte teigiama, jog parduotuvėje bus prekiaujama moteriška apranga, todėl moteriškos lyties atstovės geriau mokėtų patarti bei padėti išsirinkti tinkamą dydį. Pardavėjo – konsultanto pareigybės aprašymas nėra reglamentuotas teisės aktais, tačiau visuotinai žinoma aplinkybė, jog minėtose pareigose gali dirbti kaip moteriškos, taip ir vyriškos lyties atstovai. Be to, bendrovės savininkai nenurodė nei vienos aplinkybės, kuriai esant, šių pareigų tinkamas atlikimas būtų siejamas išskirtinai su moteriškos lyties atstovėmis. Aprangos dydžio ar modelio tinkamas parinkimas yra patirties, kvalifikacijos ir sugebėjimų, o ne siūlančio pasirinkti tam tikrą aprangos modelį ir dydį, asmens lyties klausimas.

Reikalavimas dėl amžiaus buvo grindžiamas trimis aplinkybėmis: pardavėjas – konsultantas, atliekant tiesiogines savo darbo pareigas privalės naudotis išmaniuoju telefonu bei kompiuteriu; siūlomas atlyginimas tenkina tik jaunesnio amžiaus žmones; vadovai mano, jo nekorektiška vadovauti asmenims, kurie yra vyresni nei vadovai.

Pažymėtina, jog visos išvardintos aplinkybės ir abejonės, išreikštos bendrovės vadovų, yra išskirtinai stereotipinės. Išmaniaisiais telefonais ir kompiuteriais naudojasi įvairaus amžiaus žmonės. Lietuvos statistikos departamento duomenimis (nuoroda: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=631de7a1-469e-48f0-8f4b-a2844b8f7637>) vidutiniškai: 95 proc. asmenų, kurių amžius yra nuo 16 iki 34 metų, 80 proc. asmenų, kurių amžius yra nuo 35 iki 54 metų, ir 50 proc. asmenų, kurių amžius yra nuo 55 iki 64 metų, moka naudotis informacinėmis technologijomis. Minėti duomenys patvirtina, jog vadovaujantis šiuo kriterijumi, į pardavėjo – konsultanto pareigas galėtų pretenduoti ir asmenys, kurių amžius yra nuo 55 iki 64 metų. Aplinkybę, ar siūlomas darbo užmokesčio dydis, tenkintų asmenis ir nuo 30 metų amžiaus, turėtų vertinti būtent tie asmenys, kurie pretenduotų į šias pareigas, o ne darbo užmokesčių siūlantys asmuo. Tai, kad bendrovės vadovai yra jaunesni nei 30 metų, negali būti pagrindu priimti darbuotojus, atsižvelgiant į amžiaus kriterijų.

Nustatant reikalavimo mokėti rusų kalbą pagrįstumą, vertintinas bendrovės vadovų paaiškinimas, jog jie nemoka lietuvių kalbos, todėl bus sunku susikalbėti su darbuotojais. Pažymėtina, jog Juridinių

asmenų registro duomenimis UAB „Darsus“ yra registruota Lietuvoje, todėl darytina išvada, jog bendrovės finansiniai dokumentai ir kita įmonės veikla tvarkoma lietuvių kalba. Be to, aplinkybė, jog bendrovės vadovai nemoka lietuvių kalbos, niekaip nėra susijusi su pardavėjo – konsultanto profesiniais reikalavimais.

Atkreiptinas dėmesys, jog nei vienas iš bedrovės pateiktų argumentų nepagrindžia pardavėjo – konsultanto profesinių reikalavimų bei nėra proporcingas, todėl teigtina, jog reikalavimai dėl lyties, amžiaus ir kalbos negali būti vertinami kaip išimtys.

3. Darytina išvada, jog interneto tinklalapyje [www.darbo.lt](http://www.darbo.lt) paskelbtas UAB „Darsus“ darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas pardavėjai – konsultantei nuo 18 iki 30 metų amžiaus, mokančiai rusų kalbą, prieštarauja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 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, bei nemokantiems rusų kalbos užimti siūlomas pareigas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str. bei Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 str. ir 29 str. 2 d. 6 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Darsus“ vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti VšĮ „Europos Žmogaus teisių fondas“ ir UAB „Darsus“ vadovą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė