



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „SIMPLIKA“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2018 m. sausio 16 d. Nr. (18)SN-7)SP-4

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. sausio 8 d. buvo gautas anonimiškas skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu UAB „Simplika“ darbo skelbime (toliau ir – darbo skelbimas). Skunde buvo pateikta nuoroda į darbo skelbimą interneto tinklalapyje www.cvbanakas.lt. Nors darbo skelbime rašoma, kad ieškoma apskaitininko (-ės), t. y. pareigos nurodytos abejomis giminėmis, pareiškėjas pastebėjo, kad pateikiant informaciją apie įmonę rašoma taip: „Mūsų klientė – pažangi įmonė, sukaupusi 20 metų patirtį ir yra savo srities lyderė Baltijos šalyse, sėkmingai auga ir konkurso keliu priims į darbą apskaitininkę. Pagrindinė įmonės veikla maisto produktų importas, fasavimas, prekyba, eksportas.“

2018 m. sausio 10 d. Tarnybos Teisės skyriaus teisininkas Karolis Čepas telefonu susisiekė su UAB „Simplika“ ir pranešė apie galima pažeidimą bei pradėtą tyrimą dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu.

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s t a t ė:

2018 m. sausio 10 d. UAB „Simplika“ susisiekė su Tarnybos Teisės skyriaus teisininku Karoliu Čepu, atliekančiu galimos diskriminacijos lyties pagrindu tyrimą. Pokalbio metu UAB „Simplika“ darbuotoja pranešė, kad įsivėlė klaida – įmonės aprašyme, priešingai nei skelbimo

pavadinime, paminėtas tik moteriškos lyties pareigų pavadinimas. Taip pat Tarnyba buvo informuota, kad skelbimas yra pakoreguotas, t. y. pareigos aprašyme užrašytos abejomis giminėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Simplika“ paskelbusi darbo skelbimą interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio, pagal kurį 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 šeimines padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

2004 m. gruodžio 13 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinant vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, siekiama sukurti sistemą kovai su diskriminacija dėl lyties ir užtikrinti lygias galimybes naudotis prekėmis bei paslaugomis ir tiekti prekes bei teikti paslaugas, siekiama valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą. Pagal Direktyvą, vyrų ir moterų lygybės principas yra vienas iš Europos Sąjungos pagrindinių principų.

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, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. Specifiškai 23 straipsnyje nustatomas moterų ir vyrų lygybės principas, pabrėžiama, kad visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą ir atlyginimą. Pagal Chartijos turinį sprendžiamas, kad Europos Sąjungos institucijos gerbia moterų ir vyrų lygybę.

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, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. 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 arba 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, kuriuo draudžiama diskriminacija 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.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnyje nurodyta, kad 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 šeimines padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Tyrimo metu nustatyta, kad UAB „Simplika“ yra tarptautinė personalo atrankos ir laikinojo įdarbinimo įmonė¹, kuri, manytina, talpina įvairių savo klientų darbo skelbimus ir atlieka personalo atranką. Vienas iš tokių darbo skelbimų buvo dėl „Apskaitininko (-ės)“. Darbo skelbimo tekste, pateikiant informaciją apie darbuotojo ieškančią įmonę (UAB „Simplika“ klientę) pateiktas sakinytis: „Mūsų klientė – pažangi įmonė, sukaupusi 20 metų patirtį ir yra savo srities lyderė Baltijos šalyse, sėkmingai auga ir konkurso keliu priims į darbą apskaitininkę“. Dėl šio sakinio ir buvo kreiptasi į Tarnybą. 2018 m. sausio 10 d. susisiekus su UAB „Simplika“ dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, darbo skelbimas iškart buvo pakeistas – „<...> į darbą apskaitininkę (-ą)“. Sprendimo surašymo dieną (2018 m. sausio 11 d.) darbo skelbimas pareigos visur nurodomos abejomis giminėmis.

Lygių galimybių įstatymo 29 straipsnio 3 dalies 4 punkte nustatyta, jog, kai lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (neveikimas) nutraukiami, skundo tyrimas nutraukiamas.

Atsižvelgiant į tai, jog nurodyti lygias galimybes galimai pažeidžiantys veiksmai yra nutraukti (darbo skelbimas yra pakoreguotas), tyrimas dėl lyties pagrindu galimai diskriminuojančio darbo skelbimo nutrauktinas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 4 punktu,

¹ <http://www.simplika.lt/apie-mus/>

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s p r e n d ž i a:

1. Tyrimą dėl galimai lyties pagrindu diskriminuojančio darbo skelbimo nutraukti, kadangi lygias galimybes galimai pažeidžiantys veiksmai nutraukti.
2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir UAB „Simplika“ direktorę.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Vyriausiajai administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01119 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė