



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ AB „LIETUVOS GELEŽINKELIAI“ TYRIMO

2018-02-28 Nr. (18)SN-8)SP-26

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. sausio 9 d. gautas pareiškėjo AB „Lietuvos geležinkeliai“ (toliau vadinama ir Bendrove) Keleivių vežimo direkcijos Aptarnaujančio personalo ir kitų darbuotojų profesinės sąjungos (toliau – Profesinė sąjunga) vadovo (toliau vadinamas ir Pareiškėju) skundas, kuriame teigiama, jog Profesinės sąjungos komitetui kilo pagrįstų abejonių, kad Bendrovės Keleivių vežimo direkcijos Aptarnavimo departamento direktorė M. Šerkšnienė į vadovų ir ekspertų pareigas Bendrovėje priima tik moteriškos lyties atstoves. 2018 m. sausio 18 d. Profesinė sąjunga pateikė skundo papildymo raštą, kuriame nurodė, jog 2017 m. gruodžio 8 d. (duomenys neskelbtini) pateikė Bendrovei savo gyvenimo aprašymą (CV), pretenduojant į Keleivių vežimo direkcijos Aptarnavimo departamento Vilniaus 1-ojo, 2-ojo, 3-iojo bei į Kauno keleivių aptarnavimo skyrių vadovų pareigas. Po atrankos į šias pareigas paaiškėjo, jog 1-ojo skyriaus vadove paskirta N. Gražulytė; 2-ojo skyriaus vadovu – A. Tautinaitė, 3-iojo ir Kauno skyrių vadovai skundo pateikimo metu nėra žinomi. Pareiškėjas teigia, jog yra diskriminuojamas lyties pagrindu, nes visas atrankas laimi tik moteriškos lyties atstovės.

Lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė (toliau vadinama ir Kontroliere), vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 dalimi, 2018 m. sausio 22 d. raštu Nr. (18)SN-8)S-57 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į AB „Lietuvos geležinkeliai“ administraciją, prašydama pateikti motyvuotą paaiškinimą: koku būdu buvo vykdoma atranka į Keleivių vežimo direkcijos Aptarnavimo departamento Vilniaus 1-ojo, 2-ojo, 3-iojo bei į Kauno keleivių aptarnavimo skyrių vadovų pareigas; kokie reikalavimai buvo keliami pretendams į minėtas pareigas (kiekvieniu atveju atskirai); kas pretendavo (nurodant vardą, pavardę, kvalifikaciją) į kiekvieną iš pirmiau nurodytų pareigų; kokiais kriterijais remiantis 1-ojo skyriaus vadove išrinkta N. Gražulytė, 2-ojo skyriaus vadove – A. Tautinaitė;

jei yra žinomi asmenys, paskirti į 3-iojo ir Kauno skyrių vadovus, nurodyti juos; kokios priežastys užkirto Pareiškėjui galimybę būti priimtam dirbti į vienas iš pirmiau nurodytų pareigų.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2018 m. sausio 31 d. Tarnyboje gautas Bendrovės raštas Nr. 2(DI)-56 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriame rašoma, jog Vilniaus miesto 1-ojo, 2-ojo ir 3-ojo keleivių aptarnavimo skyrių vadovams keliami reikalavimai yra tokie patys, todėl, siekiant efektyviai naudoti Bendrovės lėšas, buvo publikuojamas vienas darbo skelbimas. Kandidatai gyvenimo aprašymus siuntė į Bendrovės Personalo departamento elektroninio pašto dėžutę. Kandidatų atranka vyko dviem etapais. Pirmuoju etapu visi Bendrovėje gauti gyvenimo aprašymai buvo įvertinti atsakingų Personalo departamento darbuotojų ir Keleivių vežimo direkcijos Keleivių aptarnavimo departamento direktorės. Kandidatai, kurie atitiko darbo skelbime nurodytus atrankos kriterijus bei jiems keliamus reikalavimus, buvo pakviesti į antrąjį atrankos etapą – pokalbį. Antrajame etape atrankos pokalbius vykdė Bendrovės Personalo departamento personalo valdymo partnerė ir Keleivių vežimo direkcijos Keleivių aptarnavimo departamento direktorė. Vilniaus 3-iojo keleivių aptarnavimo skyriaus ir Kauno keleivių aptarnavimo skyriaus vadovų atrankų procesas šiuo metu nėra baigtas.

Minėtame rašte pažymėta, kad reikalavimai asmenims, pretenduojantiems į visas šias pareigas, buvo tokie: ne mažesnė kaip 3 metų vadovaujamojo darbo patirtis, aukštasis universitetinis išsilavinimas, lyderystės ir ugdančiojo vadovavimo patirtis, klientų aptarnavimo standarto diegimo ir kokybės valdymo žinios ir patirtis, mokymo metodikų išmanymas, puikūs tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai ir pozityvumas (vertinama tik atrankos pokalbio metu), galimybės dažnai vykti į darbo keliones po Lietuvą traukiniais, gebėjimas dirbti dinamiškoje aplinkoje (vertinama atrankos pokalbio metu); nepriekaištinga dalykinė ir asmeninė reputacija, sklandi lietuvių kalba, geras anglų ir rusų kalbos mokėjimas, puikūs darbo naudojantis *MS Office* programomis įgūdžiai. Nurodoma, jog skyriaus vadovas (-ė) turi pareigą ir atsakomybę vadovauti skyriui, kuriame dirba nuo 27 iki 50 darbuotojų, todėl vadovavimo patirties kompetencijos reikalavimas yra vienas esminių.

N. Gražulytė laimėjo atranką į skyriaus vadovo poziciją, nes po atrankos pokalbio surinko 24 balus kompetencijų suvestinėje, turi 9-erių metų vadovaujamojo darbo klientų aptarnavimo srityje

patirtį, pagrindė lyderystės ir ugdančiojo vadovavimo patirtį. N. Gražulytės gebėjimas dirbti dinamiškoje aplinkoje buvo pagrįstas tokiais faktais: ji vadovavo 70 darbuotojų komandai, kurių darbo vietos buvo įvairiuose Lietuvos miestuose.

A. Tautinaitė laimėjo atranką į skyriaus vadovo poziciją, nes po atrankos pokalbio surinko 26 balus kompetencijų suvestinėje. Ji 6-erius metus dirbo pardavimų ir klientų aptarnavimo srityje, turi vadovavimo 16 žmonių komandai patirtį.

Pareiškėjas nebuvo atrinktas į antrąjį etapą dėl nepakankamos kompetencijos, kuri buvo reikalinga siūlomoms pareigoms užimti. Pareiškėjas turi I kategorijos inžinieriaus ir vagono palydovo patirtį Bendrovėje, yra lektorius, tačiau neturi pareigybei, į kurią pretendavo, reikalingos vadovaujamojo darbo bei lyderystės ir ugdančiojo vadovavimo patirties. Vienas iš reikalavimų pretenduojant į minėtas pozicijas buvo klientų aptarnavimo standarto diegimo ir kokybės valdymo žinios bei patirtis, kurios Pareiškėjas neturi ir šioje srityje nėra dirbęs. Dėl šių kompetencijų stokos (duomenys neskelbtini) nebuvo pakviestas į antrąjį atrankos etapą.

Rašte taip pat pažymėta, jog Bendrovė vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis yra pasitvirtinusi lygių galimybių politiką, kurios pagrindinis tikslas – užtikrinti vienodą visų dėl įdarbinimo besikreipiančių asmenų ir Bendrovės darbuotojų padėtį tiek iki sudarant darbo sutartį, tiek po jos sudarymo, nepaisant lyties. Bendrovė teigia, jog Pareiškėjo skundas yra nepagrįstas.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar AB „Lietuvos geležinkeliai“ administracija, priimdama darbuotojus į Keleivių vežimo direkcijos Aptarnavimo departamento Vilniaus 1-ojo, 2-ojo keleivių aptarnavimo skyrių vadovų pareigas, nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 punkto, nustatančio darbdavio ar darbdavio atstovo pareigą, priimant į darbą ar perkeltiant į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalavimų.

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. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama, remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatomis, kuriame numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas. 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.

Pagal 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ (toliau – Direktyva), kurios tikslas užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje, 1 str. a punkte nustatyta, jog vienodo požiūrio principas turi būti įgyvendintas įsidarbinant, paaugštinant ir siekiant profesinio mokymo.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 punkte nurodyta, kad, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo, priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas). Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes priimant į darbą numatyta ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme. Šio įstatymo 7 str. 1 punkte nurodyta, jog darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę

priklausomybę, religiją, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

Pagal Direktyvą, užtikrinant veiksmingą vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, svarbus vaidmuo tenka taisyklių dėl įrodinėjimo pareigos priėmimui. Pagal Lygių galimybių įstatymo 4 str., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, teigdamas, jog Bendrovės skelbiamus konkursus į vadovų pareigas laimi tik moteriškos lyties atstovės. 2018 m. sausio 22 d. raštu Nr. (18)SN-8)S-57 „Dėl informacijos pateikimo“ Kontrolierė kreipėsi į Bendrovės administraciją, prašydama pateikti motyvuotą paaiškinimą: koku būdu buvo vykdoma atranka į skelbiamas pareigas; kokie reikalavimai buvo keliami pretendams į šias pareigas, ir nurodyti kitas aplinkybes, galimai turėjusias įtakos darbuotojų priėmimui į minėtas pareigas.

Bendrovės administracija pažymėjo, jog konkursas vyko dviem etapais. Pirmuoju etapu visi Bendrovėje gauti gyvenimo aprašymai buvo įvertinti atsakingų Personalo departamento darbuotojų ir Keleivių vežimo direkcijos Keleivių aptarnavimo departamento direktorės. Kandidatai, kurie atitiko darbo skelbime nurodytus atrankos kriterijus bei jiems keliamus reikalavimus, buvo pakviesti į antrąjį atrankos etapą – pokalbį. Pareiškėjas nebuvo atrinktas į antrąjį etapą dėl nepakankamos kompetencijos, nes neturėjo vadovaujamojo darbo patirties, o vienas iš reikalavimų pretenduojantiems į Bendrovės skelbiamas darbo pareigas buvo – 3 metų vadovaujamojo darbo patirtis.

Pareiškėjas, pretenduodamas į vadovaujamas pareigas, nepateikė Bendrovei duomenų, jog turi atitinkamą vadovaujamojo darbo patirtį. Tokie duomenys nebuvo pateikti ir Tarnybai prie skundo dėl galimos diskriminacijos.

Tiriant diskriminacijos fakto buvimą arba nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės ir kitais požymiais, bei vertinama, ar tokiomis pačiomis arba panašiomis aplinkybėmis jie traktuojami vienodai. Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas galėtų būti lyginamas su konkursus laimėjusiais asmenimis tik tuo atveju, jeigu jo kompetencija būtų ne žemesnė nei konkursus laimėjusių asmenų, t. y.,

jei Pareiškėjas atitiktų visus reikalavimus, kurie buvo keliami pretendentams į Bendrovės paskelbtas pareigas, bei būtų atrinktas į antrąjį etapą. Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas nepateikė duomenų, patvirtinančių, jog atitinka darbo skelbime nurodytus atrankos kriterijus bei pretendentams į pareigas keltus (keliamus) reikalavimus, jis negali būti lyginamas su asmenimis, patekusiais į antrąjį atrankos etapą.

Pagal Bendrovės pateiktus paaiškinimus, į antrąjį atrankos etapą buvo atrinkti asmenys, atitinkantys darbo skelbimuose nurodytus atrankos kriterijus bei jiems keliamus reikalavimus. Išnagrinėjus informaciją, kuri pateikta Tarnybai kartu su AB „Lietuvos geležinkeliai“ 2018 m. sausio 30 d. raštu Nr. 2(DI)-56, pažymėtina, jog antrajame atrankos etape kiekvienas kriterijus, nurodytas darbo skelbimų reikalavimuose, buvo vertinamas balais. Akivaizdu, jog asmuo, neatitinkantis kriterijų, būtinų tam tikroms pareigoms užimti, negalėtų būti vertinamas vienodai su asmenimis, kurie atitinka minėtus kriterijus bei reikalavimus.

Tai, kad į antrąjį etapą asmenys buvo atrenkami atsižvelgiant į jų kompetenciją ir turimą patirtį, o ne lytį, patvirtina ir Bendrovės pateiktas kandidatų vertinimų atrankos pokalbio metu lapas, kuriame išvardinti ir moteriškos, ir vyriškos lyties atstovai bei nurodyti jų kompetencijų, gebėjimų ir kvalifikacijos įvertinimai balais.

Vertinant galimą diskriminaciją lyties pagrindu darbo santykių srityje, šiuo atveju – Bendrovėje, pirmiausia būtina įvertinti pretenduojančių asmenų kompetenciją ir jų turimos kvalifikacijos atitikimą reikalavimams, keliamiems siekiantiesiems užimti tam tikras pareigas. Nustačius, jog visų kandidatų kvalifikacija ir kompetencija yra vienoda (panaši), tikslinga įvertinti aplinkybes, kurios lėmė vieno ar kito kandidato pasirinkimą. Kitaip tariant, būtina nustatyti visus atrankos kriterijus bei įvertinti, ar jie buvo vienodi visiems kandidatams ir ar jie nebuvo tikslingai nukreipti prieš tam tikros lyties atstovą.

Įvertintus tyrimo metu surinktą medžiagą bei atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, teigtina, jog kandidatai į Keleivių vežimo direkcijos Aptarnavimo departamento Vilniaus 1-ojo, 2-ojo keleivių aptarnavimo skyrių vadovų pareigas buvo atrenkami atsižvelgiant į jų kompetenciją, o ne į jų lytį. Aplinkybė, jog konkursus laimėjo moteriškos lyties atstovės, nesudaro pagrindo teigti, kad lyties kriterijus buvo reikšmingas atrenkant pretendentes į Bendrovės siūlomas pareigas.

Konstatuotina, jog AB „Lietuvos geležinkeliai“ administracija priimdama darbuotojus į Keleivių vežimo direkcijos Aptarnavimo departamento Vilniaus 1-ojo, 2-ojo keleivių aptarnavimo skyrių vadovų pareigas, nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 punkto, nustatančio darbdavio ar

darbdavio atstovo pareigą, priimant į darbą ar perkeltiant į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, nuostatų.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 str. ir 29 str. 2 d. 5 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir AB „Lietuvos geležinkeliai“ administraciją.

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

Agneta Skardžiuvienė