



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU

UAB „KAUTRA CARGO“ DARBO SKELBIME

TYRIMO

2018 m. gegužės 9 d. Nr. (18)SN-75)SP-47

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. kovo 22 d. buvo gautas pareiškėjo A. Z. (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu UAB „Kautra Cargo“ (toliau vadinama ir Bendrovė) darbo skelbime. Pareiškėjas nurodo, kad interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt yra publikuotas Bendrovės darbo skelbimas dėl transporto vadybininkės pareigų (toliau – Darbo skelbimas). Darbo skelbime pareigos yra nurodytos tik moteriškąją gimine. Pareiškėjas 2018 m. kovo 7 d. kreipėsi į Bendrovę per kaunas.cvzona.lt elektroninę sistemą ir pateikė savo gyvenimo aprašymą, bet jokio atsakymo negavo.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2018 m. kovo 30 d. raštu Nr. (18)SN-75)S-240 kreipėsi į Bendrovės vadovą ir paprašė motyvuotai atsakyti, ar į siūlomas transporto vadybininko pareigas yra priimamos tik moterys (jei taip – dėl kokių priežasčių); ar buvo gautas Pareiškėjo gyvenimo aprašymas per interneto tinklalapį kaunas.cvzona.lt; jei taip – kodėl Pareiškėjas nebuvo pakviestas į darbo pokalbį; ar į siūlomas pareigas pretendavo ne tik moterys; jei taip – ar tiems asmenims buvo suteikta galimybė dalyvauti atrankoje į siūlomas pareigas; ar į siūlomas pareigas darbuotojas jau yra priimtas (jei taip – nurodyti jo lytį), kas ir kieno nurodymu parengė ir išplatino darbo skelbimą.

Taip pat paprašyta pateikti kitą svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2018 m. kovo 23 d. elektroniniu paštu paprašius Pareiškėjo pateikti papildomos informacijos dėl kreipimosi į Bendrovę ir, jei įmanoma, atsiųsti Bendrovei adresuotų laiškų kopijas, 2018 m. kovo 26 d. Pareiškėjas elektroniniu paštu atsiuntė kaunas.cvzona.lt patvirtinimą, kad Pareiškėjas 2018 m. kovo 7 d. kandidatavo pagal Bendrovės darbo skelbimą.

2018 m. balandžio 5 d. Tarnyboje gautas Bendrovės atstovės advokatės R. L. (advokatų kontora „Advocatera“) atsakymas į Tarnybos raštą Nr. (18)SN-75)S-240. Atsakyme Bendrovė pažymėjo, kad yra atsakinga darbdavė, besilaikanti galiojančių teisės aktų reikalavimų, *inter alia* nediskriminuoti darbuotojų ir pretendentų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos pagrindu. Atitinkamai ir Darbo skelbime siūlomos transporto vadybininkės (-o) pareigos yra skirtos tiek moteriškosios, tiek vyriškosios lyties atstovams. Bendrovės raštu pateikta informacija, kad šios įmonės personalo vadybininkė-administratorė Raminta Kukcinavičienė parengė ir išplatino Darbo skelbimą Bendrovės direktoriaus nurodymu. R. Kukcinavičienės 2018 m. balandžio 3 d. pasiaiškinyje (pridėta prie atsakymo) teigiama, kad talpinant Darbo skelbimą buvo padaryta gramatinė klaida, siūlomų pareigų pavadinime nepridedant vyriškosios galūnės „(-as)“.

Tai, kad nagrinėjamu atveju iš tiesų buvo padaryta gramatinė klaida, nesiekiant riboti vyrų lygių galimybių kandidatuoti į siūlomą poziciją, Bendrovės teigimu, patvirtina daug aplinkybių: Darbo skelbimo turinyje, aprašant darbo pobūdį bei reikalavimus, niekur nebuvo nurodyta moteriškoji giminė; tekste rašoma, kad Bendrovė ieško „naujo komandos nario“. Bendrovė pažymi, kad kituose darbo paieškos portaluose – www.ldb.lt, www.cv.lt, www.cvbankas.lt – pareigos nurodomos abiem žodžio „vadybininkas“ giminėmis.

Bendrovė informavo, jog į siūlomas pareigas pretendavo tiek vyrai, tiek moterys. Tai patvirtindama Bendrovė prie atsakymo pridėjo keletą atrinktų kandidatų pavyzdinius gyvenimo aprašymus, taip pat Darbo skelbimuose nurodyto Bendrovei priklausančio kontaktinio telefono numerio skambučių išklotines, patvirtinančias, kad su šiais kandidatais Bendrovė buvo susisiekususi telefonu dar iki Tarnybos prašymo pateikti informaciją gavimo dienos.

Bendrovė pažymi, kad dar nėra priėmusi naujo darbuotojo į siūlomas transporto vadybininko (-ės) pareigas, darbuotojų atranka yra vis dar vykdoma, tinkamas kandidatas (-ė) nebuvo rastas. Bendrovė patvirtina, kad Pareiškėjo gyvenimo aprašymas buvo gautas, tačiau kol kas Pareiškėjas į darbo pokalbį nebuvo pakviestas, kadangi buvo nuspręsta pirmiausia kviesti kandidatus, turinčius patirties panašioje srityje (darbo transporto sektoriuje). Darbo skelbime buvo nurodyta, kad patirtis panašioje srityje bus

laikoma privalumu atrenkant kandidatus. Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas jokios patirties panašioje srityje neturi. Taip pat savo gyvenimo aprašyme kaip pageidaujamas pareigas nurodo „Projektų vadovo“, o Bendrovė laisvų darbo vietų Pareiškėjo prašomoms pareigoms užimti neturi, dėl ko buvo nuspręsta Pareiškėjo į darbo pokalbį pirmumo tvarka nekviesti, tačiau atranka vis dar vyksta.

Bendrovės atstovė pabrėžia, kad pirmiau pateikti atsakymai į Tarnybos klausimus patvirtina, jog Bendrovė jokių neteisėtų veiksmų nepadarė, t. y., nėra jokių tariamo pažeidimo objektyviosios ar subjektyviosios pusės požymių. Siūloma darbo vieta yra atvira tiek vyrams, tiek moterims – nė vienos lyties neišskiriant ir nediskriminuojant. Nagrinėjamu atveju, Bendrovės teigimu, nėra pagrindo konstatuoti, kad ir formaliai buvo apribota vyrų galimybė kandidatuoti į siūlomą darbo vietą, kadangi Darbo skelbimo turinys patvirtino, jog Bendrovė ieško naujo komandos nario, o ne konkrečiai – komandos narės. Tai patvirtinama ir Tarnybai teikiamu kandidatų vyrų, atrinktų turint tikslą kviešti į darbo pokalbius, sąrašu. Bendrovė pažymi, kad apgailestauja dėl darbuotojos padarytos klaidos; taip pat patvirtina Tarnybai, kad Darbo skelbime nurodytų pareigų pavadinime padaryta gramatinė klaida buvo nedelsiant ištaisyta, siekiant pašalinti bet kokias abejones dėl galimos diskriminacijos.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Kautra Cargo“, paskelbdama Darbo skelbimą interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt dėl vadybininkės pareigų, nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatų, pagal kurias 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 padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Taip pat skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Kautra Cargo“ nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punkto nuostatų, pagal kurias, 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.

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, ypatingai 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, darbą ir atlyginimą. Pagal Chartijos turinį darytina išvada, kad Europos Sąjungos institucijoje skiriamas ypatingas dėmesys lyčių lygybei.

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB įgyvendinamas vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas 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. Direktyvoje teigiama, kad vyrų ir moterų lygybės principas yra vienas iš Europos Sąjungos pagrindinių principų.

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 ar 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, kuris draudžia diskriminaciją 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 atitinkamai Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Nagrinėjamu atveju interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt buvo publikuotas Bendrovės Darbo skelbimas dėl vadybininko pareigų, pareigos Darbo skelbime buvo pateiktos tik moteriškąja gimine (vadybininkė). Pareiškėjas pagal šį skelbimą kaunas.cvzona.lt sistemoje pateikė savo gyvenimo aprašymą, bet atsakymo nesulaukė, įtarė galimą diskriminaciją dėl lyties. Susisiekus su Bendrove, buvo gauta informacija, kad Darbo skelbime įsivėlė gramatinė klaida ir skelbimas buvo nedelsiant pakoreguotas, t. y., pareigos yra pateiktos abiem giminėmis. Be to, įmonės atstovė pažymi, kad kituose darbo skelbimų portaluose Bendrovės Darbo skelbimas nuo pradžių buvo pateiktas abiem giminėmis.

Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatomis, 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 padėti, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Pabrėžtina, kad, remiantis Valstybinės lietuvių kalbos komisijos 1999 m. lapkričio 4 d. nutarimu Nr. 5(74) „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“, pareigų, profesijų, teisinio statuso, rangų, titulų, mokslo laipsnių ir panašūs pavadinimai apibendrintai turi būti reiškiami vyriškosios giminės daiktavardžiais. Nagrinėjamu atveju Darbo skelbime pareigos buvo pateiktos tik moteriškąja gimine („vadybininkė“), taigi galima numanyti, kad Darbo skelbimas skirtas tik moterims ir tik joms siūlomos vadybininkės-administratorės pareigos. Tokį požiūrį patvirtina ir Pareiškėjo kreipimasis į Tarnybą ir jo skunde išreikšta baimė būti diskriminuojamam tokiu Darbo skelbimu. Tokio pobūdžio Darbo skelbimu yra suteikiama pirmenybė vienai iš lyčių (šiuo atveju – moterims), o vyrai yra

atgrasomi kreiptis dėl siūlomų pareigų, taigi patenka į mažiau palankią padėtį ir yra tiesiogiai diskriminuojami.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 5 punktą, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties, išskyrus atvejus, 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). Nagrinėjamu atveju siūlomas vadybininko darbas Bendrovėje. Pagal Darbo skelbimą, darbo pobūdis aprašytas kaip „krovinių gabenimo kontrolė nuo užsakymo gavimo iki krovinio pristatymo užsakovui; bendravimas su užsienio partneriais; ryšių su esamais vairuotojais palaikymas; maršruto sudarymas; užsakymų paieškos nėra“, o reikalavimai darbuotojui – „aukštasis išsilavinimas, iniciatyvumas, atsakingumas, greita orientacija; geras rusų ir anglų kalbų mokėjimas; darbo kompiuteriu įgūdžiai“, taip pat pridodant, kad „bent minimali patirtis panašioje srityje“ yra privalumas. Atsižvelgiant į Darbo skelbime aprašytą darbo pobūdį, nėra pagrindo teigti, kad šias darbo funkcijas galėtų atlikti tik moterys, taigi nagrinėjamu atveju lytis nėra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas. Konstatuotina, kad Bendrovė tokiu Darbo skelbimu nepagrįstai išskiria vieną lytį (moteris), o kiti asmenys, kaip Pareiškėjas, atitinkamai patenka į mažiau palankias sąlygas siekdami įsidarbinti, taigi Darbo skelbimu vyrai yra tiesiogiai diskriminuojami lyties pagrindu. Pabrėžtina, kad pažeidimas tokiu atveju įvyksta Darbo skelbimo paskelbimo akimirka ir tokiam pažeidimui konstatuoti nėra būtina nustatyti tikslą diskriminuoti.

Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punktu, darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas. Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas per kaunas.cvzona.lt sistemą pateikė savo gyvenimo aprašymą siekdamas įsidarbinti pagal Darbo skelbimą (tiek Pareiškėjas, tiek Bendrovė pateikė patvirtinimą, kad Bendrovė gavo Pareiškėjo gyvenimo aprašymą). Bendrovė paaiškino, kad Pareiškėjas nebuvo pakviestas į darbo pokalbį, nes neatitiko Darbo skelbime nustatyto reikalavimo dėl darbo panašioje srityje, t. y., transporto sektoriuje, patirties turėjimo. Kaip teigia Bendrovė ir kaip nustatyta pagal Pareiškėjo gyvenimo aprašymą (siųstas per kaunas.cvzona.lt sistemą), Pareiškėjas neturi patirties transporto sektoriuje, taigi, manytina, kad Bendrovė pagrįstai nepakvietė Pareiškėjo į darbo pokalbį. Bendrovė taip pat pateikė poras atrinktų vyrų kandidatų gyvenimo aprašymus, kuriais patvirtinama, kad buvo atsižvelgta tiek į vyrų, tiek į moterų siūstus gyvenimo aprašymus ir atrinkti kandidatai, turėję patirties transporto sektoriuje. Konstatuotina, kad Bendrovė, priimdama į darbą, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas lyties pagrindu.

Darytina išvada, kad Bendrovė, interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt paskelbdama Darbo skelbimą dėl vadybininko paieškos ir nurodydama pareigas tik moteriškąją gimine, nepagrįstai suteikė pirmenybę moterims. Tokiais veiksmais Bendrovė tiesiogiai diskriminavo vyrus lyties pagrindu, taigi pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas, t. y., padarė moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimą.

Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas neturi darbo patirties transporto sektoriuje (arba to nenurodė) ir dėl to neatitiko reikalavimų, numatytų Darbo skelbime, konstatuotina, jog Bendrovė pagrįstai nepakvietė Pareiškėjo į darbo pokalbį. Tokiu atveju ši skundo dalis pripažįstama nepagrįsta, kadangi nepasitvirtino skunde nurodytas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkto pažeidimas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 straipsniu bei Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 ir 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Kautra Cargo“ dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio pažeidimo.
2. Skundo dalį dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkto pažeidimo pripažinti nepagrįsta, nepasitvirtinus jame nurodytam pažeidimui.
3. Su sprendimu supažindinti UAB „Kautra Cargo“ vadovą, Bendrovės atstovę advokatę R. L. ir Pareiškėją.

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