



# LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

## SPRENDIMAS

### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU UAB „LAIMINGAS AUTOMOBILIS“ PRIIMANT Į DARBĄ TYRIMO

2018-04-20 Nr. (18)SN-88)SP-43

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – Tarnyba) 2017 m. balandžio 9 d. gavo pareiškėjo (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėjas) skundą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu. Pareiškėjas nurodo, jog, 2017 m. balandžio 9 d. interneto tinklalapyje [www.alio.lt](http://www.alio.lt) pamatęs darbo skelbimą, kuriuo UAB „Laimingas automobilis“ (toliau vadinama ir Bendrove) siūlė darbą automobilių plovėjui (toliau – Darbo skelbimas), paskambino nurodytu telefonu bei pasiteiravo dėl galimybės įsidarbinti. Pareiškėjas rašo, jog Bendrovės atstovas iš karto paklausė, koks jo amžius. Pareiškėjui pasakius, kad jam per keturiasdešimt, Bendrovės atstovas informavo, kad ieškoma jaunesnių darbuotojų. Pareiškėjas prašo išnagrinėti skundą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. 2018 m. balandžio 10 d. Tarnybos atstovas kreipėsi į Bendrovės vadovą, prašydamas paaiškinti, ar Pareiškėjui buvo sudarytos vienodos priėmimo į darbą sąlygos. Kokių pagrindų Pareiškėjui buvo nurodyta, jog į Darbo skelbime nurodytas pareigas ieškomi tik jaunesnio amžiaus darbuotojai.

2. UAB „Laimingas automobilis“ vadovas paaiškino, jog Darbo skelbime nėra reikalavimų dėl amžiaus, todėl ir klausimas dėl amžiaus asmeniui, pretenduojančiam į automobilių plovėjo pareigas, negalėjo būti pateiktas. Bendrovėje dirba įvairaus amžiaus vyrai ir moterys. Vadovas pažymėjo, jog svarbu ne darbuotojo amžius, o jo motyvacija dirbti.

3. Bendrovė elektroniniu paštu [lygybe@lygybe.lt](mailto:lygybe@lygybe.lt) Tarnybai pateikė paaiškinimą, Pareiškėjo elektroninį laišką (paklausimą), pateiktą Bendrovei, Bendrovės 2017 m. balandžio 9 d. atsakymą Pareiškėjui, 2017 m. lapkričio 17 d. darbo sutartį Nr. 4 bei 2018 m. balandžio 9 d. darbo sutartį Nr. 6.

Bendrovės paaiškinime nurodyta, jog atsiliepęs telefonu darbuotojas neteisingai informavo Pareiškėją apie reikalavimus kandidatams į automobilių plovėjo pareigas arba Pareiškėjas neteisingai suprato jo žodžius. 2018 m. balandžio 9 d. 9 val. įvyko susitikimas su asmeniu, besidominčiu plovėjo darbu, aptartos darbo sąlygos ir pasirašyta darbo sutartis. Minėtas susitikimas buvo suderintas iš anksto, t. y., 2018 m. balandžio 6 dieną. 2018 m. balandžio 9 d. 10.30 val. į Bendrovę paskambino Pareiškėjas. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojas į automobilių plovėjo pareigas jau buvo priimtas, telefonu atsiliepęs asmuo nurodė, jog darbuotojų daugiau nereikia. Paaiškinime pažymima, kad Bendrovėje dirba ir vyresnio amžiaus žmonės, nes darbuotojams nėra keliami amžiaus reikalavimai.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Laimingas automobilis“ sudarė vienodas įsidarbinimo (priėmimo į darbą) sąlygas Pareiškėjui, t. y., ar Bendrovė, vykdydama darbuotojų priėmimą į automobilių plovėjo pareigas, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkte išdėstytos nuostatos, nustatančios, 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.

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, pilietybės, 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 identifikuoti diskriminacijos pagrindą bei nustatyti, ar šiai santykių sričiai yra taikomas Lygių galimybių įstatymas. Nagrinėjamu atveju atliekamas tyrimas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, t. y., nustatoma, ar Bendrovės vadovas

(darbdavys) priimdamas darbuotojus įgyvendino lygias galimybes, taikė vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendents, nesuteikiant privilegijų amžiaus pagrindu.

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2000/78/EB nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus nurodoma, jog diskriminavimas dėl, be kita ko, amžiaus gali pakenkti Europos bendrijos sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės ir laisvo asmenų judėjimo.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 dalimi darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į, be kita ko, amžių, 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, 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. Nagrinėjamu atveju Bendrovės paskelbtame Darbo skelbime nebuvo reikalavimo dėl amžiaus, tačiau, Pareiškėjo teigimu, jam paskambinus bei pasiteiravus dėl galimybės įsidarbinti, Bendrovės atstovas paaiškino, jog į automobilių plovėjo pareigas priimami tik jaunesni asmenys.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 4 str., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų 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. Minėta teisės norma įpareigoja pareiškėją nurodyti aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidas dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, t. y., *prima facie* aplinkybes.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas pateikė skundą dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, nurodydamas aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad jam buvo apribotos galimybės kandidatuoti į automobilių plovėjo pareigas, nes, Pareiškėjo teigimu, Bendrovės atstovas, kalbėjęs su juo telefonu, pasakė, jog ieškoma jaunesnių nei 40 metų amžiaus darbuotojų.

Bendrovės atstovas pateikė Tarnybai susirašinėjimą su Pareiškėju dėl telefoninio pokalbio, kuriuo metu Pareiškėjas pasijuto pažemintas. Bendrovės atstovas, atsakydamas į Pareiškėjo elektroniniu būdu pateiktą laišką, nurodė, jog atsiliepus telefonu darbuotojas neteisingai informavo jį apie reikalavimus

kandidatams į automobilių plovėjo pareigas arba Pareiškėjas tiesiog neteisingai jį suprato. Bendrovės paaiškinime nurodyta, jog 2018 m. balandžio 9 d. 9 val. buvo surengtas susitikimas su besidominčiu darbu asmeniu, aptartos darbo sąlygos ir pasirašyta darbo sutartis. Vėliau, apie 10.30 val., paskambino Pareiškėjas. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas į plovėjo pareigas jau buvo priimtas, atsiliepęs telefonu asmuo informavo Pareiškėją, jog darbuotojų daugiau nereikia. Bendrovės vadovas pažymėjo, jog, priimant asmenis į darbą, pagrindinis dėmesys skiriamas žmogaus motyvacijai dirbti, o ne jų amžiui. Bendrovėje dirba įvairaus amžiaus žmonės.

Kartu su paaiškinimu pateikta 2017 m. lapkričio 17 d. darbo sutartis Nr. 4 patvirtina aplinkybę, kad Bendrovėje dirba 51-erių metų amžiaus asmuo. Bendrovės vadovas teigia, jog Pareiškėjas ir asmuo, atsiliepęs Bendrovės telefonu, paprasčiausiai nesusikalbėjo. Pagal Darbo skelbimą į automobilių plovėjo pareigas yra priimtas asmuo, kurio amžius iki 40 metų, tačiau tik todėl, kad jis kreipėsi dėl darbo vietos anksčiau nei Pareiškėjas, ir buvo priimtas į darbą iki Pareiškėjo skambučio. Bendrovės atstovai pranešė, jog vasarą bus vykdomos naujos darbuotojų atrankos, į kurias kviečia pretenduoti ir Pareiškėją.

Pažymėtina, jog Lygių galimybių įstatyme nustatyta pareiga įgyvendinti lygias galimybes būtent darbdaviui. Šiuo atveju, Pareiškėjui pasiteiravus, su kuo jis kalba telefonu, pokalbis buvo nutrauktas. Bendrovės vadovo teigimu, su Pareiškėju telefonu kalbėjo ne jis, o kitas asmuo, kuris nebuvo įgaliotas vykdyti priėmimo į darbą funkcijos ir galimai suteikė klaidingą informaciją.

Nagrinėjamu atveju atliekamas tyrimas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu dėl (ne) priėmimo asmens į darbą. Teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, nenustato priėmimo į darbą procedūros (tvarkos), todėl tai, ar toks veiksmas kaip pasiteiravimas dėl galimybės įsidarbinti į tam tikras pareigas yra laikomas šios procedūros dalimi ar nėra, įvertinti sudėtinga. Tikėtina, jog kiekvienas juridinis asmuo (darbdavys) yra suformavęs savo priėmimo į darbą procedūrą, paremtą bendraisiais įsidarbinimo principais, tokiais kaip valios išreiškimas, atranka, darbo sąlygų aptarimas, darbo sutarties pasirašymas ir pan. Vadovaujantis šiais principais Pareiškėjo skambutį galima būtų vertinti kaip valios išreiškimą.

Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir Lygių galimybių įstatymą, priėmimo į darbą atsakomybė tenka darbdaviui, t. y., būtent darbdavys privalo užtikrinti tinkamą priėmimo į darbą procedūrą. Nagrinėjamu atveju, Bendrovės teigimu, su Pareiškėju telefonu bendravo ne vadovas, t. y. ne darbdavys, ir net ne jo įgaliotas asmuo, o Bendrovės darbuotojas, kuris nebuvo įgaliotas vykdyti atrankos į automobilių plovėjo pareigas arba akceptuoti Pareiškėjo valią. Be to, nėra duomenų, patvirtinančių, jog telefoninio pokalbio metu Pareiškėjui tikrai buvo apribota teisė išreikšti valią dėl jo amžiaus. Tačiau jei Bendrovės darbuotojas telefoninio pokalbio metu ir nurodė, jog

reikalingi jaunesnio amžiaus darbuotojai, tai neįtakojo Bendrovės vadovo sprendimo (ne) priimti Pareiškėjo į darbą, nes asmuo į automobilių plovėjo pareigas jau buvo priimtas iki Pareiškėjo valios išreiškimo.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, konstatuotina, jog Pareiškėjas nurodė aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės diskriminacijos buvimo, tačiau skundžiamas asmuo (Bendrovė) įrodė, kad Pareiškėjo kreipimosi į Bendrovę metu darbuotojų atranka į Darbo skelbime nurodytas pareigas jau nebuvo vykdoma, t. y., Pareiškėjo galimybė įsidarbinti Bendrovėje nebuvo svarstoma. Dėl minėtos aplinkybės nėra galimybės nustatyti, ar Pareiškėjui dėl jo amžiaus būtų taikomos mažiau palankios įsidarbinimo sąlygos. Esant minėtoms aplinkybės tyrimą tikslinga nutraukti, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 straipsniu ir 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą Nr. (18)SN-88, kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Laimingas automobilis“.

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