



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS SOCIALINĖS PADĖTIES IR AMŽIAUS PAGRINDAIS UAB „VENIPAK LIETUVA“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2018 m. rugsėjo 20 d. Nr. (18)SI-20)SP-94

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama ir Tarnyba) 2018 m. rugpjūčio 13 d. buvo gauta informacija apie tai, kad interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt buvo publikuotas UAB „Venipak Lietuva“ (toliau vadinama ir Bendrove) darbo skelbimas dėl logistikos vadybininko pareigų (toliau – Darbo skelbimas). Darbo skelbimo tekste, prie Bendrovės nurodomų lūkesčių, rašoma, kad iš kandidato tikimasi vairuotojo pažymėjimo ir nuosavo automobilio. Taip pat interneto tinklalapyje paspaudus mygtuką „Siųsti savo CV“ prašoma kandidato atsakyti į papildomus darbdavio klausimus – nurodyti savo gimimo datą; jei turi transporto priemonę, nurodyti jo modelį ir metus; atsakyti, kodėl norėtų dirbti kurjerio darbą. Prie pateikiamų klausimų rašoma: „Atsakymus gerai apgalvokite. Jie gali lemti, ar būsite pakviestas (-a) darbo pokalbiui“. Remiantis tokia informacija, manytina, kad darbo skelbimas ir priėmimo procese pateikiami klausimai galimai pažeidžia įstatymų, reglamentuojančių lygių galimybių principus, nuostatas.

Lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 17 straipsnio 1 dalimi, pradėjo tyrimą savo iniciatyva dėl Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto, 11 straipsnio bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio galimų pažeidimų. Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatas, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, 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 Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatas, skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienu iš pirmiau išvardytų draudžiamų diskriminacijos pagrindų, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas, 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.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2018 m. rugsėjo 4 d. raštu Nr. (18)SI-20)S-503 Bendrovės vadovo buvo paprašyta paaiškinti, ar priimant į darbą logistikos vadybininko pareigoms užimti teikiama pirmenybė asmenims, kurie turi nuosavą automobilį; jei taip – dėl kokių priežasčių; ar logistikos vadybininko pareigas užimti pretendavo asmenys, neturintys nuosavo automobilio; ar tokiems asmenims buvo sudaryta galimybė dalyvauti atrankoje ir ar jie buvo kviečiami į darbo pokalbį; dėl kokių priežasčių pateikiant gyvenimo aprašymą prašoma atsakyti į papildomą klausimą dėl kandidato gimimo datos; ar į šį kriterijų atsižvelgiama priimant į darbą; dėl kokių priežasčių pateikiant gyvenimo aprašymą prašoma atsakyti į papildomą klausimą dėl turimo automobilio markės ir pagaminimo metų; ar į šį kriterijų atsižvelgiama priimant į darbą; ar į siūlomas logistikos vadybininko pareigas darbuotojas (darbuotojai) jau yra priimti; jei taip – nurodykite, ar jie turi nuosavą automobilį bei koks jų amžius; kas ir kieno iniciatyva išplatino Darbo skelbimą. Taip pat paprašyta pateikti kitą svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Tarnyboje 2018 m. rugsėjo 6 d buvo gautas Bendrovės generalinio direktoriaus raštas Nr. S/VLT-284 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo atsakoma į lygių galimybių kontrolierės pateiktus klausimus.

Rašte rašoma, kad Darbo skelbime buvo nurodyta, jog kandidatai turėtų turėti vairuotojo pažymėjimą bei automobilį, kurį, esant poreikiui, galėtų naudoti darbo reikmėms. Žodis „nuosavas“ nereiškia, kad tai turėtų būti žmogui asmeniškai priklausanti transporto priemonė, tai galėtų būti ir nuomojamas automobilis, kito asmens automobilis ir pan. Tačiau vykdant atranką buvo atsižvelgiama, ar kandidatas atitinka pateiktus reikalavimus (skelbimo kopija pridedama). Į nurodytą poziciją pretendavo ir

buvo kviečiami į pokalbį kandidatai, ir turintys transporto priemonę, kurią galėtų naudoti darbo reikmėms, ir neturintys automobilio.

Papildomi klausimai, generalinio direktoriaus teigimu, buvo pateikti per klaidą, naudojant seną (jau negaliojančią) kitos pozicijos formą, atrankos metu nebuvo atsižvelgta į kandidatų gimimo datą. Bendrovė nori pabrėžti, kad įmonėje dirba labai įvairaus amžiaus darbuotojai, todėl šis kriterijus nėra svarbus. Taip pat Bendrovės vadovas teigia, kad atrankos metu nebuvo atsižvelgta į kandidatų turimų transporto priemonių markę bei pagaminimo metus.

Į siūlomas pareigas jau yra priimtas asmuo, turintis vairuotojo pažymėjimą bei transporto priemonę, kurią galėtų naudoti darbo reikmėms, tačiau Bendrovė neturi informacijos, kam priklauso automobilis. Įdarbinto asmens amžius – 32 metai.

Skelbimą išplatino Bendrovės Personalo skyrius Kauno terminalo vadovo iniciatyva.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama:

1) ar UAB „Venipak Lietuva“, viešai paskelbdama Darbo skelbimą, kuriame nurodytas Bendrovės lūkestis kandidatui į vadybininko pareigas turėti nuosavą automobilį, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatų, pagal kurias skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę, *inter alia*, socialinės padėties pagrindu, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus;

2) ar UAB „Venipak Lietuva“, iš darbo ieškančių asmenų reikalaujama pateikti informaciją apie jų gimimo datą bei turimo automobilio markę ir jo pagaminimo metus, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies nuostatų, pagal kurias, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į, *inter alia*, socialinę padėtį bei 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;

3) ar UAB „Venipak Lietuva“, iš darbo ieškančių asmenų reikalaujama pateikti informaciją apie jų gimimo datą, nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatų, pagal kurias skelbimuose priimti į darbą draudžiama iš darbo ieškančių asmenų reikalauti informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių (išskyrus šio įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą arba šeimos planus.

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 institucijose ypatingas dėmesys skiriamas 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 nurodyta, 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 teise 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, 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 atitinkamai Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Tiriamu atveju interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt buvo publikuotas Bendrovės Darbo skelbimas dėl logistikos vadybininko pareigų. Prie Bendrovės lūkesčių buvo nurodyta: „vairuotojo pažymėjimas ir nuosavas automobilis“, taip pat, siekiant elektoriniu būdu pateikti savo gyvenimo aprašymą Bendrovei, iš darbo ieškančių asmenų buvo reikalaujama atsakyti į papildomus klausimus – nurodyti turimo automobilio markę ir pagaminimo metus bei savo gimimo datą. Bendrovės vadovo teigimu, papildomi klausimai buvo pateikti per klaidą, naudojant senesnio darbo skelbimo formą, o į darbo pokalbį buvo kviečiami tiek kandidatai, turintys transporto priemonę, tiek jos neturintys. Bendrovė pažymėjo, jog Darbo skelbime nurodytas žodis „nuosavas“ (kalbant apie automobilį) nereiškia, kad tai turėtų žmogui asmeniškai priklausanti transporto priemonė – gali būti nuomojamas automobilis, kito asmens automobilis, ir pan. Į Darbo skelbimu siūlomas pareigas jau yra priimtas asmuo, turintis vairuotojo pažymėjimą ir transporto priemonę (Bendrovė neturi informacijos, kam priklauso automobilis), o šio asmens amžius – 32 metai.

Darbo skelbime nurodytas lūkestis – „nuosavas automobilis“ – suponuoja prielaidą, jog pirmenybė užimti Darbo skelbime nurodytas pareigas gali būti teikiama asmenims, turintiems nuosavą automobilį, t. y., dėl šių asmenų socialinės padėties. Socialinė padėtis, pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 8 dalies nuostatas, yra fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacijos ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

Nuosavybės teise valdomas automobilis tiesiogiai sietinas su asmens turima nuosavybe, taigi laikytinas asmens socialinę padėtį apibrėžiančiu požymiu.

Pagal Lietuvių kalbos žodyną (pasiekiamą interneto tinklalapyje www.lkz.lt), žodis „nuosavas“ reiškia „kam nors priklausomas, savas“¹, taigi kandidatui nurodytas lūkestis „nuosavas automobilis“ turėtų būti suprantamas kaip nuosavybės teise asmeniui priklausantis automobilis. Remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 4.37 straipsnio 1 dalies nuostatomis, nuosavybės teisė – teisė savo nuožiūra, nepažeidžiant įstatymų ir kitų asmenų teisių ir interesų, valdyti, naudoti nuosavybės teisės objektą ir juo disponuoti. Konstatuotina, kad žodžiu „nuosavas“ nurodomas lūkestis asmeniui turėti jam priklausantį automobilį, o tai galėtų būti laikoma pirmenybės teikimu socialinės padėties pagrindu. Pabrėžtina, kad ir nurodant, jog tinka nuomojamas automobilis, nurodoma pirmenybė socialinės padėties pagrindu, nes galimybė nuomotis irgi tiesiogiai priklauso nuo asmens finansinės (ekonominės) padėties ir gaunamų pajamų. Tokiu būdu asmenys, neturintys nuosavo automobilio, neatitinka Darbo skelbime numatyto lūkesčio ir galimai patenka į mažiau palankią padėtį bei dėl to gali būti tiesiogiai diskriminuojami socialinės padėties pagrindu.

Pateikiant gyvenimo aprašymą dėl Darbo skelbime nurodytų pareigų per interneto tinklalapį www.cvbankas.lt, asmenys turi atsakyti į papildomus klausimus – dėl turimos transporto priemonės markės ir pagaminimo metų bei dėl savo gimimo datos. Kadangi atsakymas į papildomus klausimus jau nebėra darbo skelbimo dalis, tai turėtų būti laikoma priėmimo į darbą procesu. Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatas, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, 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. Nagrinėjamu atveju, iš darbo ieškančių asmenų reikalaujama pateikti informaciją apie turimos transporto priemonės markę ir jos gamybos metus, Bendrovė tokią informaciją gali panaudoti atsirinkdama kandidatus, kurie turi tinkamą transporto priemonę. Bendrovė savo atsakyme teigė, kad į nurodytą poziciją pretendavo ir buvo kviečiami į pokalbį tiek turintys transporto priemonę asmenys, tiek neturintys, bet į pareigas buvo priimtas asmuo, turintis transporto priemonę, kurią galėtų naudoti darbo reikmėms. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad automobilio neturintys asmenys pateko į mažiau palankią padėtį ir buvo tiesiogiai diskriminuojami socialinės padėties pagrindu.

Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatomis, draudžiama reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme

¹ <http://lkz.lt/Visas.asp?zodis=nuosavas&Ins=-1&les=-1>

numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Nagrinėjamu atveju pateikiant gyvenimo aprašymą buvo prašoma nurodyti savo gimimo datą, taigi Bendrovė prašė potencialių kandidatų informacijos apie jų amžių, taip pažeisdama Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnyje įtvirtintą pareigą.

Pažymėtina, kad, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 31 straipsnio 1 dalies nuostatomis, darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą. Darbo sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas darbo metu naudosis savo priemonėmis ar turta, išskyrus asmenines apsaugos priemones, kuriomis aprūpinti darbuotojus privalo darbdavys. Tokiu atveju susitariama dėl darbuotojui mokamos kompensacijos už jo priemonių ar turto naudojimą. Nagrinėjamu atveju susitarimas dėl darbo priemonių (automobilio) naudojimo nėra sudaromas, o darbdavys Bendrovė Darbo skelbime nurodo lūkestį (teikia pirmenybę) darbo ieškantiems asmenims dėl nuosavo automobilio turėjimo ir reikalauja nurodyti turimo automobilio markę ir jo gamybos metus.

Lygių galimybių įstatymo numatytais atvejais tiesioginė diskriminacija gali būti pateisinta. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 punkto nuostatas, tiesioginė diskriminacija nėra laikomi įstatymų nustatytos dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės. Nagrinėjamu atveju situacija nėra susijusi su pilietybės pagrindu. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 7 punkto nuostatas, tiesioginė diskriminacija nėra laikomi atvejai, 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 pagrįstas. Darbo skelbime nurodoma, kad ieškoma logistikos vadybininko, kurio funkcijos apibūdinamos kaip: kurjerių maršruto sudarymas; kurjerių edukavimas, kuravimas, jų veiksmų ir darbo procesų koordinavimas, nuolatinė motyvacija; siuntų išvežimo ir surinkimo organizavimas; bendravimas su kurjeriais, klientais, vežėjais; iškilusių problemų sprendimas, jų valdymas; kiti logistikos vadovo nurodymai, susiję su pareigomis. Pagal pirmiau pateiktą funkcijų aprašymą negalima daryti išvados, kad asmens socialinė padėtis (nuosavo automobilio turėjimas) galėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu reikalavimu tokiai profesijai, ypač atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksu yra nustatyta, jog darbdavys privalo suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą. Taip pat, atsižvelgiant į aprašytas darbo funkcijas, nėra pagrindo teigti, kad nurodytas darbo funkcijas galėtų atlikti tik kokio nors specifinio amžiaus asmuo, taigi prašymas pateikiant gyvenimo aprašymą nurodyti gimimo datą negali būti laikomas pagrįstu.

Taip pat pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 8 punkto nuostatas, tiesioginė diskriminacija nėra laikomi atvejai, kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Šiuo atveju nėra identifikuotas teisinis reguliavimas, kuris nustatytų, kad Darbo skelbimu siūlomas pareigas galėtų atlikti tik asmuo, turintis nuosavą automobilį.

Pažymėtina, kad, remiantis Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 1 punkto nuostatomis, įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, nėra laikomi diskriminacija dėl amžiaus. Nagrinėjamu atveju nebuvo nustatytas įstatymas, kuriame būtų įtvirtinta, kad tik tam tikro konkretaus amžiaus asmuo (asmenys) gali atlikti logistikos vadybininko pareigas.

Darytina išvada, kad Bendrovė, interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt paskelbdama Darbo skelbimą dėl logistikos vadybininko pareigų ir prie kandidatui keliamų lūkesčių nurodydama „nuosavas automobilis“, diskriminavo asmenis, neturinčius nuosavo automobilio. Tokiais veiksmais Bendrovė tiesiogiai diskriminavo asmenis socialinės padėties pagrindu, taigi pažeidė Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatas, t. y., padarė lygių galimybių pažeidimą.

Bendrovė, reikalaudama atsakyti į papildomą klausimą dėl darbo ieškančių asmenų gimimo datos, pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas.

Bendrovė, reikalaudama iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų turimos transporto priemonės markę bei jos pagaminimo metus, sudarė galimybes diskriminuoti asmenis socialinės padėties pagrindu. Pabrėžtina, jog tyrimo metu nebuvo gauta objektyvių duomenų, jog, vykdydama darbuotojų atranką į Darbo skelbime nurodytas pareigas, Bendrovė taikė nevienodus atrankos kriterijus ir sąlygas socialinės padėties pagrindu, t. y. mažiau palankiai vertino nuosavo automobilio neturinčius darbo ieškančius asmenis, tuo pažeisdama Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatas. Dėl šios priežasties tyrimas šioje dalyje nutraukiamas, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu ir 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Venipak Lietuva“ vadovą dėl Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio pažeidimų.

2. Tyrimą dalyje dėl galimo Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto pažeidimo nutraukti, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

3. Su sprendimu supažindinti UAB „Venipak Lietuva“ vadovą.

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