



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ UAB „BALTIC CLEANING MANAGEMENT“ TYRIMO

2018 m. liepos 24 d. Nr. (18)SN-121)SP-63

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba 2018 m. birželio 26 d. gavo pareiškėjos G. V. (toliau vadinama Pareiškėja) skundą, kuriame ji teigia, kad 2018 m. birželio 25 d. paskambino telefonu Nr. +370 683 20 472 ir teiravosi dėl galimybės įsidarbinti valytoja pagal darbo skelbimą, kuris buvo publikuotas interneto svetainėje <https://www.skelbiu.lt/skelbimai/skubiai-reikalingos-valytojos-35096817.html>, tačiau, Pareiškėjai nurodžius savo 25-erių metų amžių, telefonu atsiliepusi moteris savo atsakymą išreiškė vieninteliu žodžiu „Ne“. Pareiškėjos skunde nurodytame darbo skelbime buvo publikuojamas šio turinio tekstas: „Skubiai reikalingos valytojos tvarkyti kino teatrą Akropolyje. Grafikas slenkantis pamainomis“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Teisės skyriaus vyresnioji patarėja Laima Vengalė-Dits 2018 m. birželio 27 d. paskambino Pareiškėjos nurodytu telefonu ir pasiteiravo, kokia įmonė vykdo darbo skelbime nurodytą darbuotojų paiešką; ji sužinojo, kad darbuotojų paiešką vykdo UAB „Baltic Cleaning Management“ (toliau vadinama Bendrove).

Lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2018 m. birželio 28 d. raštu Nr. (18)SN-114)S-370 kreipėsi į Bendrovės vadovą ir paprašė per 3 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

1. Ar yra nustatyti amžiaus kriterijai valytojo pareigoms užimti; jei taip, kokie ir kodėl šie kriterijai yra nustatyti?

2. Prašyta motyvuotai paaiškinti, kodėl Pareiškėjui nebuvo pasiūlyta dalyvauti atrankoje užimti valytojo pareigas po to, kai jis telefonu pasakė, jog yra 25-erių metų amžiaus (prašyta pateikti su Pareiškėju 2018 m. birželio 25 d. telefonu bendravusios darbuotojos paaiškinimą dėl skundžiamų aplinkybių).

2. Kodėl Pareiškėjo nurodytame darbo skelbime siūloma užimti pareigas tik moterims, tai yra pareigybė nurodyta moteriškosios giminės daiktavardžiu „valytoja“?

4. Prašyta pateikti valytojo pareigybės aprašymą.

5. Kiek valytojų šiuo metu dirba Bendrovėje, koks yra jauniausias ir vyriausias valytojo amžius ir kiek iš jų moterų bei vyrų?

Taip pat prašyta pateikti kitus svarbius paaiškinimus, informaciją, susijusius su skundo dalyku.

Lygių galimybių kontrolierius:

n u s t a t ė:

1. Bendrovės direktorė 2018 m. liepos 3 d. atsakyme į lygių galimybių kontrolieriaus raštą informavo, kad Bendrovėje dirbti priimami asmenys, ne jaunesni kaip 18 metų, Bendrovėje dirba įvairaus amžiaus darbuotojai, tačiau esą ilgametė Bendrovės patirtis rodo, kad vyresnio amžiaus asmenys dažniau linkę pretenduoti užimti valytojo pareigas.

Bendrovė rašte informuoja, kad, gavus lygių galimybių kontrolieriaus raštą dėl informacijos pateikimo, direktorė 2018 m. birželio 29 d. raštu „Reikalavimas paaiškinti“ kreipėsi į darbuotoją (toliau vadinama Darbuotoja), prašydama pateikti paaiškinimą apie Pareiškėjos skunde nurodytą pokalbį telefonu 2018 m. birželio 25 d. (2018 m. birželio 29 d. raštas „Reikalavimas paaiškinti“ pridėtas). Bendrovės direktorė informuoja, kad Darbuotoja žodžiu nurodė, jog nesakė griežto „ne“ paskambinusiai pretendentei, bet bandė paaiškinti apie valytojo darbo specifiką, šio darbo pobūdį bei sunkumus ir taip apsaugoti nuo galimos įtampos darbo metu, galimų išgyvenimų. Bendrovės direktorės teigimu, Darbuotoja telefonu paaiškino, kad jaunesni darbuotojai dažniau susiduria su sunkumais, kadangi gėdijasi rinkti šiukšles, paimti jas iš konteinerių, ir dėl to esą netinkamai vykdo savo darbo funkcijas.

Bendrovės direktorė kartu su paaiškinimu pateikė savo 2018 m. vasario 20 d. įsakymu Nr. P18-24 patvirtinto dokumento „Lygių galimybių politika“ (toliau vadinama ir LGP) kopiją; LGP tikslas yra

įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus Bendrovėje bei užtikrinti LGP vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones; su šiuo dokumentu supažindinami visi Bendrovės darbuotojai.

Bendrovės direktorė taip pat pateikė 2018 m. liepos 3 d. įsakymo „Dėl Darbuotojos veiksmų atitikties Lygių galimybių politikai Nr. P18-52“ kopiją, kurio 8 punkte nurodyta, jog Bendrovės direktorė nusprendžia, kad Darbuotoja nepažeidė LGP, kadangi Darbuotoja savo elgesiu nesiekė diskriminuoti Pareiškėjos, o tik patarė ir atskleidė darbo specifiką, nes esą jaunesnio amžiaus darbuotojams neretai kyla sunkumų (diskomfortas, įtampa darbo vietoje) vykdant valytojo pareigas.

Bendrovės direktorė informuoja, kad, susidarius tokiai situacijai, nuspręsta imtis papildomų priemonių LGP įgyvendinti: pakartotinai supažindinti darbuotojus su LGP bei organizuoti mokymus darbuotojams dėl lygių galimybių taikymo galimiems pretendentams dirbti Bendrovėje.

Bendrovės direktorė informavo, kad Pareiškėjos nurodytame darbo skelbime (publikuotame www.skelbiu.lt) dėl techninės klaidos pareigybė buvo nurodyta moteriškosios giminės daiktavardžiu, tačiau Bendrovė siūlo darbo vietas visiems asmenims, nepaisant lyties.

Bendrovės 2018 m. liepos 3 d. rašte informuojama, kad rašto pateikimo dieną Bendrovėje dirba 58 darbuotojai, iš kurių 49 yra valytojai ir kiemsargiai (43 moterys ir 6 vyrai), jauniausio valytojo gimimo metai yra 1997-ieji, vyriausio – 1945-ieji.

2. Bendrovės direktoriaus 2018 m. vasario 13 d. patvirtintuose Valytojo pareiginiuose nuostatuose nėra numatyti reikalavimai dėl kandidato amžiaus arba lyties, išskyrus 1.5 punktą, kuriuo nustatyta, kad valytoju priimamas dirbti asmuo, ne jaunesnis kaip 18 metų.

3. Bendrovės Darbuotoja 2018 m. birželio 29 d. paaiškinime Bendrovės direktorei pateikė šią informaciją: 2018 m. birželio 25 d. paskambinusiai „mergaitei“ dėl darbo valytojo pareigose paaiškino, jog Bendrovėje dirba valytojais vyresni žmonės, nes esą jauni žmonės gėdijasi išmesti iš konteinerių šiukšles, viešose erdvėse šluoti šiukšles, slepiasi nuo žiūrovų, ir galiausiai ji pasakė Pareiškėjai: „nepriimam jaunų“ (citatose kalba netaisyta).

Lygių galimybių kontrolierius:

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, vykdydama darbuotojų atranką valytojo pareigoms užimti, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1 punkto reikalavimo, įpareigojančio darbdavį priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendents nepaisant amžiaus. Taigi tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėjai, 2018 m. birželio 25 d. paskambinusiai telefonu Nr. + 370 683 20 472 (pagal darbo skelbimą) dėl darbo valytoju kino teatre „Akropolis“, buvo sudarytos vienodos įdarbinimo sąlygos ir galimybės nepaisant amžiaus.

2. Pažymėtina, kad 1997 m. Europos Bendrijos steigimo sutartyje įtvirtinta nuostata, suteikianti galimybę Europos Bendrijos šalims numatyti priemones kovai su diskriminacija dėl amžiaus ir kitais pagrindais. Europos Bendrijos steigimo sutarties 13 str. nustatyta, kad nepažeisdama kitų šios sutarties nuostatų ir neviršydama Bendrijai jos suteiktų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

Europos Sąjungos teisėje imperatyvus draudimas diskriminuoti žmones dėl amžiaus užimtumo srityje įtvirtintas Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvoje Nr. 2000/78/EB (toliau – Direktyva), nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Direktyvos tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos arba įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Direktyvos nuostatomis draudžiama diskriminacija amžiaus pagrindu įsidarbinimo, darbo sąlygų ir atrankos kriterijų nustatymo priimant į darbą srityje. Direktyvos 3 str. 1 d. (a punkte) nustatyta, kad šios Direktyvos nuostatas valstybės narės privalo taikyti valstybiniame bei privačiame sektoriuje įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant arba darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą. Direktyvos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 str. 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.

Lygių galimybių įstatymo, įgyvendinančio Direktyvos nuostatas, 7 str. 1 d. 1 punkte nustatyta, kad, 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, pretendentams taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, o šios pareigos nevykdymas laikomas Lygių galimybių įstatymo pažeidimu, įtvirtintu šio įstatymo 10 straipsnyje.

Taigi akivaizdu, kad Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1 punktu yra nustatyta imperatyvi darbdavio pareiga taikyti pretendentams į darbą vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, neatsižvelgiant į amžių bei kitus žmogaus tapatybės požymius ar savybes. Todėl amžiaus kriterijaus nustatymas įdarbinant sukuria ir potencialiems pretendentams gali sukurti mažiau palankias įdarbinimo sąlygas nei kitiems pretendentams, nepatenkantiems į tam tikrą amžiaus grupę.

Diskriminacija bendrąja prasme teisinėje literatūroje suprantama kaip mažiau palankus asmens traktavimas ar mažiau palankus elgesys su asmeniu, negu tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis buvo, yra ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu. Taigi diskriminacija bendriausia prasme yra priešingas teisei veiksmas (neveikimas), dėl kurio žmogui buvo sumažintos, apribotos arba apskritai atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individualiais sąlygomis.

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 d. diskriminacija įvardijama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d. tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, **amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos** pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

Amžius, kaip vienas iš Lygių galimybių įstatyme įtvirtintų draudžiamųjų diskriminavimo pagrindų, yra žmogaus savybė, tapatybės požymis, kuris yra reliatyvus žmogui senėjant ir dėl kurio įvairiais savo gyvenimo tarpsniais žmogus gali patirti mažiau palankų elgesį, tai yra, tiek jaunas žmogus, tiek vidutinio ar vyresnio amžiaus asmuo gali patirti mažiau palankų traktavimą dėl savo amžiaus, priklausomai nuo to, kokiomis aplinkybėmis, kokioje situacijoje ir su kokio palyginamojo amžiaus asmenimis jis sieja mažiau palankų savęs vertinimą.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d. įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginamas asmuo, šiuo atveju Pareiškėja, kuri yra 25 metų amžiaus, su hipotetiniu vyresnio amžiaus asmeniu ar asmenimis, ir vertinama, ar panašiomis

aplinkybėmis 25 metų Pareiškėjai dėl jos amžiaus nebuvo ribojamos galimybės arba taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą Bendrovėje atrankos kriterijai ir sąlygos. Aptariamam atveju, tiriant galimos diskriminacijos dėl amžiaus faktą, būtina nustatyti, ar asmens amžius yra esminis požymis, dėl kurio jis galėjo, gali ar galėtų patirti mažiau palankų traktavimą priėmimo į darbą metu.

Skundo tyrimo metu nustatyta, kad su Pareiškėja 2018 m. birželio 25 d. telefonu Nr. + 370 683 20 472 bendravo Darbuotoja, nes ji, kaip nurodė Bendrovės direktorė, yra Bendrovės darbuotoja, todėl atsiliepė telefonu ir teikė Bendrovės vardu informaciją pretendentams, skambinusiems dėl darbo pagal www.skelbiu.lt publikuotą šio turinio darbo skelbimą: „Skubiai reikalingos valytojos tvarkyti kino teatrą Akropolyje. Grafikas slenkantis pamainomis.“ Darbuotoja savo 2018 m. birželio 29 d. paaiškinime pripažįsta, kad paskambinusiai Pareiškėjai („mergaitei“) stengėsi paaiškinti apie valytojo darbo specifiką, todėl pratarė, kad „jaunos priimtos gėdijasi šiukšles iš konteinerių išimti, fojė pašluoti, kur daugiau žiūrovų, slepiasi, tai pasakiau *nepriimam jaunų*“. Taigi Darbuotojos Pareiškėjai telefonu suteiktas paaiškinimas apie jaunų žmonių, vykdančių valytojo funkcijas, darbo specifiką, netinkamai atliekamas funkcijas, nenorą valytojo funkcijas atlikti tinkamai suponuoja nuomonę, kad jauno amžiaus kandidatai Bendrovėje nėra pageidaujami, nes jau iš anksto preziumuojama, kad jie negebės tinkamai, pareigingai ir atsakingai vykdyti pavestas valytojo funkcijas. Taigi Bendrovės Darbuotoja, kuri atstovavo Bendrovei ir bendravo darbo skelbime nurodytu telefonu su Pareiškėja, žodžiu aiškiai ir nedviprasmiškai išreiškė nepageidavimą priimti į darbą telefonu paskambinusios 25-erių metų Pareiškėjos, nes pasakė: „jaunų nepriimam“, ir šią faktinę aplinkybę paliudijo tiek Pareiškėja, tiek pati Darbuotoja. Dėl tokių Bendrovės Darbuotojos veiksmų, tai yra, žodinio pareiškimo telefonu „jaunų nepriimam“, Pareiškėjai buvo apribotos galimybės dėl jos jauno amžiaus įsidarbinti valytoju Bendrovėje. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo skelbime, pagal kurį ir skambino Pareiškėja dėl valytojo darbo kino teatre „Akropolis“, buvo nurodytas vienas telefono numeris, todėl akivaizdu, kad į skambutį šiuo telefonu atsiliepęs darbdavio atstovas suteikė informaciją apie valytojo darbą, bet kartu informavo apie jaunų žmonių neatsakingai vykdomas valytojo funkcijas bei galiausiai ištarė lemtingus žodžius: „jaunų nepriimam“, dėl kurių 25 metų amžiaus Pareiškėja faktiškai patyrė mažiau palankų elgesį dėl jaunumo, nes jai dėl jauno amžiaus buvo nustatyti mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai ir sąlygos nei vyresnio nei 25 metų amžiaus asmenims. Todėl darytina išvada, kad Bendrovė netinkamai vykdė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1 punkte nustatytą reikalavimą, pagal kurį darbdavys, neatsižvelgdamas į **amžių**, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, pretendentams taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, ir tokiais veiksmais padarė Lygių galimybių įstatymo 10 str. nustatytą pažeidimą.

Bendrovės direktorė savo paaiškinime, priešingai nei Darbuotoja, teigia, kad Bendrovėje valytojais priimami dirbti įvairaus amžiaus asmenys ir Bendrovė siekia užtikrinti, kad nebūtų pažeistos asmenų lygios galimybės, taip pat netoleruoja bet kokio asmens diskriminavimo. Todėl Bendrovės direktorė privalėtų supažindinti darbuotojus, kurie vykdo galimų pretendentų atranką į laisvas darbo vietas bei teikia jiems informaciją apie darbo funkcijas ir darbo sąlygas, su LGP, lygių galimybių užtikrinimo reikalavimu, nepaisant asmens tapatybės požymių, be kita ko, ir amžiaus, priimant į darbą, nustatant atrankos kriterijus ir sąlygas.

Atkreiptinas dėmesys, kad <https://www.skelbiu.lt/skelbimai/skubiai-reikalingos-valytojos-35096817.html> Bendrovės publikuotas darbo skelbimas [skundo tyrimo metu buvo nedelsiant pašalintas ir sprendimo surašymo dieną nepublikuojamas.](#)

Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 straipsniu, 29 str. 2 d. 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierius:

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Bendrovės vadovą dėl Lygių galimybių įstatymo 10 str. pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovės 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