



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU SIEKIANT ĮSIDARBINTI ŽŪB „VAŠKAI“ TYRIMO

2019 m. kovo 12 d. Nr. (19)SN-35)SP-36
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2019 m. vasario 12 d. buvo gautas pareiškėjos V. P. (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu ribojant galimybes įsidarbinti ŽŪB „Vaškai“ (toliau – Bendrovė). Skunde rašoma, kad Pareiškėja 2019 m. vasario 12 d. 9 val. 24 min. paskambino darbo skelbime nurodytu telefono numeriu (+ 370 639 28 274) ir pasiteiravo, ar galėtų pasikalbėti dėl darbo Bendrovėje. Atsiliepusi moteris paklausė, kiek Pareiškėjai metų, o sužinojusi, kad jai 53-eji, pasakė, kad ieškoma jauno žmogaus, o Pareiškėja per sena.

2019 m. kovo 6 d. paprašius pateikti papildomos informacijos apie pokalbio turinį, Pareiškėja elektroniniu paštu paaiškino, kad paklausė, kokie darbdavio lūkesčiai, o atsiliepusi moteris atsakė, kad yra reikalingas jaunas žmogus. Tada Pareiškėja pranešė, kad jai yra daugiau nei penkiasdešimt, taigi, jai buvo pasakyta, kad ji per sena ir netinka. Pareiškėja pabrėžia, kad jos patirtis ir išsilavinimas atsiliepusiai moteriai (Bendrovės atstovei) buvo neįdomūs.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2019 m. vasario 19 d. raštu Nr. (19)SN-35)S-167 Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) kreipėsi į Bendrovės vadovą ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar 2019 m. vasario 12 d. buvo kreiptasi pirmiau nurodytu telefonu dėl darbo Bendrovėje; ar pokalbio metu buvo klausama darbo ieškančio asmens amžiaus; ar yra nustatyti amžiaus kriterijai priimant asmenis dirbti Bendrovėje; jei taip – dėl kokių priežasčių; kas yra atsakingas už naujų darbuotojų priėmimą ir komunikaciją su Bendrovėje darbo ieškančiais asmenimis. Taip pat paprašyta pateikti kitą svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2019 m. vasario 26 d. elektroniniu paštu Tarnyboje buvo gautas Bendrovės 2019 m. vasario 26 d. raštas Nr. 17 „Dėl informacijos“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

Bendrovė pažymėjo, kad 2019 m. sausio mėnesį interneto tinklalapyje www.skelbiu.lt buvo publikuotas Bendrovės darbo skelbimas, kontaktiniu asmeniu informacijai gauti buvo nurodytas veterinarijos gydytojos D. P. telefono numeris. Bendrovės laiške buvo paaiškinta, kad skambučių sulaukta nemažai – po keletą per dieną. Pokalbiai dažnai vykdavo kelių Bendrovės kompetentingų darbuotojų akivaizdoje, įjungus garsiakalbį. Būtent taip buvo ir 2019 m. vasario 12 d. skambučio, dėl kurio atliekamas tyrimas, atveju.

Bendrovės rašte paaiškinta, kad neprisistačiusi moteris teiravosi apie darbo specifiką. Bendrovėje naudojamos įvairios automatizuotos sistemos ir kompiuterinės programos, pavyzdžiui, rūjų bei atrajojimo sistema „*Heatime pro*“, bandos valdymo programa „*Uniform*“, melžimo aikštelės valdymo programa „*Delpro*“. Tinkamas darbas su šiomis programomis ūkyje yra gyvybiškai svarbus Bendrovei bei užima daugiau kaip pusę darbo dienos. Pareiškėjos buvo pasiteirauta, ar ji turi darbo bent su viena iš šių sistemų patirties. Bendrovės rašte pabrėžta, kad iš pagrindų apmokyti asmenį dirbti naudojantis visomis įmonės technologijomis pareikalautų didelių įmonės resursų ir laiko sąnaudų, taigi darbas su pirmiau išvardytomis technologijomis yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas. Bendrovės atstovų įsitikinimu, šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas. Rašte taip pat teigiama, kad Pareiškėja atsakė, jog nėra dirbusi naujose, moderniose, šiuolaikinėse fermose ir neturi atitinkamos patirties. Bendrovės rašte pažymėta, kad pokalbio metu Pareiškėjos amžiaus nebuvo klausama, kad informacija apie skambinusios amžių galėjo paaiškėti nebent natūraliai vystantis pokalbiui apie pretendentes darbo patirtį.

Bendrovės paaiškinime pažymėta, kad tai yra tolerantiška įmonė ir skiria išskirtinį dėmesį žmogaus teisių ir orumo užtikrinimui, nediskriminuoja savo darbuotojų dėl jų amžiaus, lyties, rasės, tautybės ar pan. Amžius nėra Bendrovės kriterijus renkantis naują darbuotoją. Taip pat buvo atkreiptas dėmesys, kad Bendrovėje ne vieneri metai dirba nemažai 50 metų amžiaus ribą perkopusių asmenų, Bendrovėje dirba žmonių, turinčių dalinį neįgalumą. Bendrovė prie rašto pridėjo nuasmenintą darbuotojų sąrašą, pagal kurį nustatyta, kad Bendrovėje dirba labai įvairaus amžiaus asmenų.

Bendrovės atsakyme pabrėžta, kad jos tikslas yra siekti aukštų gamybinių rezultatų, turėti kvalifikuotą, darnų ir draugišką kolektyvą. Bendrovė priims į darbą tokį asmenį, kuris atitiks visus keliamus reikalavimus, nepriklausomai nuo tokio asmens amžiaus, lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

2019 m. kovo 7 d. Bendrovės paprašius atsiųsti minėtą darbo skelbimą, publikuotą interneto tinklalapyje www.skelbiu.lt, buvo atsiųsta jau negaliojančio darbo skelbimo dėl fermos vadovo pareigų kopija. Darbo skelbime rašoma, kad „ŽŪB „Vaškai“ stambi gyvulininkystės pieninkystės

įmonė siūlo pastovų darbą fermos vadovui. Tinka zootechnikas, selekcininkas, vet. felčeris, vet. gydytojas“ (citos kalba netaisyta).

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar ŽŪB „Vaškai“, priėmimo į darbą metu atsisakydama priimti asmenis dėl jų amžiaus, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies nuostatų, pagal kurias 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, valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus. Taip pat buvo vertinama, ar pirmiau nurodytais veiksmais nėra pažeidžiamos Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatos, pagal kurias draudžiama iš darbo ieškančių asmenų reikalauti informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar 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, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. Chartijos 25 straipsnyje nustatomas pagyvenusių žmonių teisių apsaugos principas, pabrėžiama, kad Sąjunga pripažįsta ir gerbia pagyvenusių žmonių teisę gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime. Pagal Chartijos turinį darytina išvada, kad Europos Sąjungos institucijoje pagyvenusių asmenų teisėms yra skiriamas ypatingas dėmesys.

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).

Lietuvos Respublikos 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 atitinkamose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad 2019 m. vasario 12 d. Pareiškėja telefonu kreipėsi į Bendrovę dėl galimybės dirbti. Bendrovė paaiškino, kad kontaktiniu asmeniu informacijai gauti buvo nurodytas veterinarijos gydytojos numeris, pokalbiai įprastai vyko kelių kompetentingų darbuotojų akivaizdoje, įjungus garsiakalbį.

Pažymėtina, kad, pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies nuostatas, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, privalo priimdamas į darbą, valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

Bendrovė pažymėjo, kad siūlomo darbo atveju itin svarbi patirtis dirbant su įvairiomis automatizuotomis sistemomis ir kompiuterinėmis programomis, taigi, Bendrovės teigimu, buvo klausta apie turimą patirtį ir Pareiškėja atsakė, jog nėra dirbusi naujose, moderniose, šiuolaikinėse fermose ir neturi atitinkamos patirties. Bendrovė pabrėžė, kad priima asmenis į darbą nepriklausomai nuo amžiaus, svarbu, kad pretendentas atitiktų visus keliamus reikalavimus, įskaitant reikalingą darbo su atitinkamomis kompiuterinėmis programomis patirtį, o šiuo atveju Pareiškėja buvo atmesta dėl to, kad neturi tinkamos patirties.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėja teigė, jog pokalbio telefonu metu jos apie turimą patirtį ir išsilavinimą nebuvo klausta, bet Bendrovės atstovė, sužinojusi Pareiškėjos amžių, iškart atsakė, kad Pareiškėja netinka, nes ieškoma jauno darbuotojo. Konstatuotina, kad Bendrovė ir Pareiškėja pateikia skirtingas pokalbio telefonu aplinkybes ir abi pusės nurodo skirtingą pokalbio turinį. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad, nesant pokalbio telefonu įrašo, nėra įmanoma objektyviai sužinoti pokalbio turinio ir nustatyti konkrečią priežastį, dėl kurios Pareiškėjos kandidatūra įsidarbinti Bendrovėje buvo atmesta. Pabrėžtina, kad Bendrovėje, pagal pateiktus duomenis, dirba įvairaus amžiaus asmenų – taip pat ir vyresnių nei 50 metų amžiaus.

Pažymėtina, kad darbo skelbime, publikuotame interneto tinklalapyje www.skelbiu.lt, konkretūs Tarnybai nurodyti patirties reikalavimai dėl darbo su kompiuterinėmis programomis ir automatizuotomis sistemomis nėra pateikiami ir detalizuojami, taigi dėl darbo besikreipiantis asmuo negali realiai įvertinti savo galimybių dirbti nurodytą darbą, taip pat gali būti sukuriama prielaidos neskaidriam įdarbinimo procesui. Siekiant aiškumo, rekomenduotina Bendrovės darbo skelbimuose konkrečiau įvardyti kvalifikacinius ir patirties reikalavimus, būtinus siekiant užimti nurodomas pareigas.

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 padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Konstatuotina, kad yra draudžiama reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų amžių.

Bendrovė teigė, kad pokalbio telefonu metu jokių klausimų dėl Pareiškėjos amžiaus nebuvo užduota ir informacija apie Pareiškėjos amžių galėjo išaiškėti nebent natūraliai vystantis pokalbiui apie Pareiškėjos darbo patirtį.

Pareiškėja teigė, kad jos apie patirtį ir išsilavinimą nebuvo klausta, bet buvo išdėstytas darbdavio lūkestis – reikalingas jaunas žmogus, o tada, Pareiškėjai pasakius savo amžių, jai buvo atsakyta, kad Pareiškėja per sena.

Konstatuotina, kad pagal turimus duomenis nėra įmanoma objektyviai sužinoti pokalbio turinį ir nustatyti, ar Bendrovė reikalavo informacijos apie Pareiškėjos amžių. Kadangi trūksta objektyvių duomenų (pavyzdžiui, pokalbio telefonu tarp Pareiškėjos ir Bendrovės atstovės garso įrašo), o Bendrovė įvykdė Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtintą įrodinėjimo pareigą (t. y., skundžiamas asmuo pateikė savo įrodymus, kad lygių galimybių principas nėra pažeistas), šiuo atveju nustatyti diskriminacijos faktą neįmanoma.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu, tyrimo metu ar jį atlikęs lygių galimybių kontrolierius gali nutraukti tyrimą, kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Skundo dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu tyrimą nutraukti trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
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