



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ AKCINĖJE BENDROVĖJE „KLAPĖDOS PIENAS“ TYRIMO

2019 m. kovo 1 d. Nr. (19)SN-9)SP-33

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2019 m. sausio 11 d. gautas pareiškėjo E. J. (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu.

Pareiškėjas teigia, kad 2019 m. sausio 11 d. jis paskambino telefonu AB „Klaipėdos pienas“ (toliau – Bendrovė) personalo vadybininkei Aistei (pavardė nenurodoma) dėl galimybės užimti vadybininko pareigas, tačiau Bendrovės personalo vadybininkė esą informavo, kad vadybininko pareigoms užimti buvo atrinktos tik merginos, tai yra, buvo pasakyta, „kad neatsirinko nė vieno vyruko į vadybininko pareigas“ (*šios ir kitų citatų kalba netaisyta*). Administratorė taip pat paaiškino, kad Pareiškėjo „darbinė patirtis netinka kitoje srityje“. Pareiškėjo įsitikinimu, atrankos metu buvo diskriminuojami vyrai, nes esą vadybininko pareigoms buvo pasirinktos tik moterys.

Pareiškėjo nuomone, aprašytoje situacijoje jis įžvelgia vyrų diskriminaciją, nes vyrai esą sunkiai dirba fabrikuose, o moterys „sėdi gerose vietose“.

Lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2019 m. sausio 18 d. raštu Nr. (19)SN-9)S-47 kreipėsi į Bendrovės vadovą ir paprašė per 5 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

1. Kada, kokioje viešojoje erdvėje buvo publikuotas skelbimas apie laisvą vadybininko pareigybę Bendrovėje (jeigu pareigybės pavadinimas yra kitoks, prašyta patikslinti)?

2. Kiek ir kokios lyties asmenų pretendavo užimti vadybininko pareigas Bendrovėje bei kiek ir kokios lyties asmenų buvo priimta į vadybininko pareigas?

3. Kokie yra nustatyti išsimokslinimo, profesinės patirties reikalavimai vadybininko pareigoms bei kodėl šias pareigas užimti nebuvo pasiūlyta Pareiškėjui (prašyta pateikti vadybininko pareigybės aprašymą)?

4. Prašyta nurodyti su Pareiškėju telefonu bendravusios Bendrovės personalo vadybininkės Aistės pavardę bei pateikti paaiškinimą dėl 2019 m. sausio 11 d. vykusio pokalbio su Pareiškėju, kurio metu ji esą pasakė, kad vadybininko pareigoms užimti nebuvo atrinktas nė vienas vyras.

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

Tarnybos Teisės skyriaus vyresnioji patarėja Laima Vengalė-Dits (toliau – vyresnioji patarėja) 2019 m. vasario 25 d. 16.38 val. elektroniniu paštu kreipėsi į Bendrovės administratorę ir paprašė informuoti, ar yra publikuojamas darbo skelbimas, kuriame siūlomas darbas vadybininkui; jei nepublikuojamas, kada jo publikavimas buvo nutrauktas bei ar yra priimtas pretendentas į vadybininko pareigas; jeigu taip, prašyta nurodyti vadybininko pareigas užėmusio asmens lytį.

Vyresnioji patarėja 2019 m. vasario 25 d. 17.02 val. elektroniniu paštu kreipėsi į Bendrovės administratorę ir pasiteiravo, ar yra saugomi Pareiškėjo Bendrovei pateikti dokumentai apie jo darbo patirtį, gyvenimo aprašymas, bei, esant teigiamam atsakymui, paprašė atsiųsti jų kopijas.

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s t a t ė:

1. Bendrovės generalinio direktoriaus pareigas laikinai einanti A. G. (toliau – Bendrovės vadovė) 2019 m. sausio 18 d. raštu Nr. S-11 „Dėl informacijos pateikimo“ informavo, kad Bendrovėje nuo 2018 m. lapkričio 9 d. vykdoma prekės ženklo vadybininko atranka (iš pateikto darbo skelbimo teksto nustatyta, kad vykdoma *Dione* ir *Baltoji varnelė* prekės ženklų vadybininko atranka), o darbo skelbimas (toliau – darbo skelbimas) buvo publikuojamas interneto svetainėje www.cybankas.lt; paskutinį kartą darbo skelbimas atnaujintas 2019 m. sausio 6 d.

Pasak Bendrovės vadovės, iki 2019 m. sausio 18 d. į darbo skelbime siūlomas užimti vadybininko pareigas pretendavo 92 asmenys, iš kurių 61 buvo moteris ir 31 vyras. Bendrovės vadovė pažymėjo, kad ne visi pretenduojantys užimti siūlomas vadybininko pareigas yra kviečiami pokalbiui,

nes kai kurie neatitinka vadybininko pareigoms nustatytų kriterijų, o rašto lygių galimybių kontrolierei pateikimo dieną pretendentas dar nebuvo atrinktas.

Bendrovės vadovė paaiškino, kad Pareiškėjas skambino į Bendrovę kelis kartus dėl galimybės užimti Bendrovėje vadybininko pareigas. Su juo kalbėjo atranką vykdanči administratorė A. T. (toliau – Administratorė). Pareiškėjui paskambinus pirmą kartą, jam buvo paaiškinta, kad atranka dar vis vykdoma, kad atsiųsti dokumentai neperžiūrėti. Antrojo pokalbio telefonu metu Administratorė paaiškino Pareiškėjui, kad atranka dar vyksta, yra atrinkti kandidatai pokalbiui, tačiau Pareiškėjas esą liko nepatenkintas, kad jam niekas nepaskambino ir nepranešė apie jo kandidatūros atmetimo motyvus. Bendrovės vadovės rašte informuojama, kad pokalbio telefonu metu Administratorė paaiškino Pareiškėjui, jog šiuo metu nėra atrinktas nė vienas vyras, tačiau pokalbio su Pareiškėju metu Administratorė neturėjo informacijos apie Pareiškėjo pateiktus duomenis ir tik išreiškė spėjimą, kad greičiausiai Pareiškėjas neatrinktas todėl, kad neatitiko vadybininkui nustatytų reikalavimų.

Bendrovės vadovė informavo, jog vėliau Administratorė telefonu Pareiškėjui paaiškino, kad jis nebuvo kviečiamas pokalbiui, nes neatitiko vadybininko pareigybei nustatytų reikalavimų, tai yra, Pareiškėjas turi pardavimo vadybininko darbo patirtį ir yra išdirbęs vienoje darbo vietoje vienerius metus; jis dirbo produktų ir paslaugų pardavėju, tačiau neturi realios patirties marketingo srityje, nevykdė tiesioginių marketingo projektų (reklama, pozicionavimas lentynose, produkto pateikimas prekybos vietoje, marketingo priemonių panaudojimas užsienio šalių rinkose, rinkų analizės ir pan.), ir būtent todėl neatitiko Bendrovės vadybininkui nustatytų reikalavimų: turėti ne mažesnę kaip 2-iejų metų darbo patirtį marketingo ir pardavimo srityje (šis reikalavimas nurodytas Bendrovės pateiktame darbo skelbime).

2. Administratorė 2018 m. sausio 18 d. paaiškinime Bendrovės vadovei paaiškino, kad Pareiškėjas dėl įsidarbinimo galimybių pirmą kartą į Bendrovę skambino praėjus kelioms dienoms po darbo skelbimo atnaujinimo (Bendrovės vadovė nurodė, kad darbo skelbimas atnaujintas 2019 m. sausio 6 d.), tačiau pateikti jam konkretų atsakymą dėl priėmimo į darbą nebuvo galimybės, nes nebuvo peržiūrėtos pretendentų anketos.

Administratorė paaiškino, kad Pareiškėjo antrojo skambučio telefonu sulaukė 2019 m. sausio 11 d. ir pokalbio telefonu metu jam paaiškino, kad yra atrinkti kandidatai pokalbiams, tačiau Pareiškėjas nebuvo atrinktas greičiausiai todėl, kad neatitiko vadybininkui keliamų reikalavimų. Administratorės teigimu, antrojo pokalbio su Pareiškėju metu ji neturėjo prieš akis visų pretendentų dokumentų, todėl tiksliai negalėjo pakomentuoti, kodėl pokalbiui nebuvo pakviestas Pareiškėjas, tačiau užsiminė, kad tarp atsirinktų pirminiams pokalbiams asmenų neturinti „nei vieno vyriškio kol kas“. Pasak

Administratorės, Pareiškėjas išreiškė nepasitenkinimą, kad nebuvo telefonu informuotas apie atrankos rezultatus, ir esą pareiškė, kad kandidatų atrankos pokalbyje turi dalyvauti viena moteris ir vienas vyras; organizuotoje pretendentų atrankoje jis įžvelgė lyčių diskriminaciją.

Administratorė taip pat informavo, kad pokalbis su Pareiškėju buvo nemalonus, tad ji paprašė paskambinti po 15 minučių, kad galėtų suteikti detalesnę informaciją apie atsisakymo kviešti Pareiškėją į pokalbį motyvus. Paskutinio pokalbio su Pareiškėjo metu Administratorė jam paaiškino, kad Pareiškėjas neatitinka darbo skelbime nurodyto reikalavimo vadybininkui – turėti ne mažesnę kaip dviejų metų darbo patirtį marketingo ir pardavimo srityje, o pokalbio metu Pareiškėjas esą pripažino, kad jo patirtis marketingo srityje yra kitokia, nei yra nustatyta darbo skelbime. Administratorė patikino, kad visi asmenys nepaisant lyties gali pretenduoti užimti Bendrovėje vadybininko pareigas ir ji niekada nesakė Pareiškėjui, kad ieško tik vienos arba kitos lyties asmenų ir kad neįdarbina vyrų, bei pažymėjo, kad jos atsakymas Pareiškėjui buvo nediskriminuojantis lyčių požiūriu.

3. Administratorė 2019 m. vasario 25 d. 17.04 val. elektroniniu laišku informavo, kad darbo skelbimo publikavimas sustabdytas 2019 m. vasario 6 d. (sustabdytas automatiškai, nes galioja vieną mėnesį nuo jo paskelbimo (atnaujinimo), taip pat pranešė, kad naujas darbuotojas priimtas nuo 2019 m. vasario 1 d., tačiau jo lytis Bendrovės vadovybės sprendimu neskelbiama, kad ši aplinkybė neturėtų įtakos lygių galimybių kontrolierės sprendimui.

4. Administratorė 2019 m. vasario 25 d. 17.09 val. elektroniniu laišku informavo, kad, vadovaujantis asmens duomenų apsaugą reglamentuojančiais teisės aktais, pretendentų pateikti asmens duomenys be jų sutikimo nesaugomi; kadangi Pareiškėjas pokalbyje nedalyvavo, o tik teikė savo kandidatūrą per darbo skelbimų portalą, jo pateikti asmens duomenys Bendrovėje nesaugomi.

5. Susipažinus su Bendrovės vadovo 2017 m. vasario 27 d. įsakymu (b/n) patvirtintu pardavimų ir marketingo vadybininko (-ės) pareigybės aprašymu (toliau – pareigybės aprašymas), paaiškėjo, kad nuostatos, reglamentuojančios pareigybės paskirtį, funkcijas ir atsakomybę bei reikalavimus šias pareigas užimančiam darbuotojui, yra neutralios lyčių lygybės požiūriu.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, vykdydama pretendentų atranką pardavimų ir marketingo vadybininko pareigoms užimti, nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 d. 1 punkto reikalavimų, kuriais darbdavys įpareigojamas įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe ir priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendentams nepaisant lyties.

2. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ 14 str. 1 d. a punkte nustatyta, jog nei viešame, nei privačiame sektoriuje, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą.

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.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 str. 1 dalyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi. Taigi Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios nuostatos yra perkeltos į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. 1 d. 1 punktu yra įtvirtinta imperatyvi nuostata, kuria įpareigojamas darbdavys įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe ir priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendentams nepaisant lyties, išskyrus šio įstatymo 10 str. 5 punkte nurodytą atvejį. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 5 punkte nustatytas išimtinis atvejis, kuris nėra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu, tai yra, 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).

3. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje įtvirtinta

tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl lyties, kuris galėjo įvykti praeityje, gali vykti dabartyje arba galėtų vykti ateityje, tai yra, būti hipotetiniu (numanomu, spėjamu) vyksmu.

Skundo tyrimo atveju ir buvo vertinama, ar Pareiškėjui dėl jo lyties Bendrovė pretendentų priėmimo į darbą metu netaikė mažiau palankaus elgesio, ar Pareiškėjui nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai ir sąlygos, nei buvo taikomi ar galėjo būti taikomi kitiems kandidatams – moterims.

Skundo tyrimo metu gauti Bendrovės vadovės ir Administratorės paaiškinimai rodo (šią faktinę aplinkybę patvirtina ir darbo skelbimas, kuriame reikalavimai pretendentui yra neutralūs lyčių lygybės požiūriu), kad visiems pretendentams, nepaisant lyties, buvo sudarytos lygios galimybės pretenduoti užimti Bendrovėje pardavimų ir marketingo vadybininko pareigas. Bendrovės vadovė informavo, kad iki 2019 m. sausio 18 d. į darbo skelbime siūlomas užimti vadybininko pareigas kandidatūras pateikė iš viso 92 asmenys, iš kurių 61 buvo moteris ir 31 vyras, ir tai patvirtina aplinkybę, kad darbdavys, vykdydamas pretendentų atranką, neapribojo vyriškosios lyties pretendentų galimybių užimti siūlomas darbo skelbime pareigas.

Remiantis skundo tyrimo metu gauta informacija, paaiškinimais nustatyta, kad nėra teisinio pagrindo teigti, jog Bendrovė vyrams taikė mažiau palankius priėmimo į darbą kriterijus arba kad apskritai apribojo vyrų galimybes užimti darbo skelbime nurodytas vadybininko pareigas. Pareiškėjo išgirstas Administratorės pasakytas teiginys, „kad neatsirinko nė vieno vyruko į vadybininko pareigas“, bei Administratorės kitais žodžiais patvirtintas teiginys, jog pirminiams pokalbiams kol kas vyrai nebuvo atrinkti, neleidžia daryti teisiškai pagrįstos išvados, kad tik pretendentės moterys buvo atrinktos kaip galimos kandidatės užimti vadybininko pareigas būtent dėl lyties, tikslingai eliminuojant pretendentus vyrus.

Skundo tyrimo metu paaiškėjo (šią aplinkybę Administratorė nurodė Pareiškėjui, o Pareiškėjas tai patvirtino savo skunde; šią aplinkybę taip pat patvirtino Bendrovės vadovė savo 2019 m. sausio 18 d. rašte Nr. S-11), kad Pareiškėjo darbinė patirtis nėra tinkama vadybininko pareigoms, tai yra, Pareiškėjas neturėjo reikalingos ne mažiau kaip 2-iejų metų patirties marketingo ir pardavimo srityje, ir ši aplinkybė, bet ne Pareiškėjo lytis, lėmė tai, kad jis nebuvo pakviestas į Bendrovę pokalbiui ir nebuvo priimtas į darbą.

Atkreiptinas dėmesys, kad pardavimų ir marketingo vadybininko pareigybės aprašyme nėra nustatytas reikalavimas turėti ne mažesnę kaip 2-iejų metų patirtį marketingo ir pardavimo srityje, tačiau

šis patirties reikalavimas buvo nurodytas Bendrovės vadovės pateiktame darbo skelbimo tekste. Pardavimų ir marketingo vadybininko pareigybės aprašymo 4.3.1 punkte nustatyta, kad būtinas su pretendentu profesine patirtimi siejamas reikalavimas – tai darbo patirtis pardavimų ir rinkodaros, reklamos ar vadybos srityje.

Pareiškėjo skunde nurodytas argumentas, kad kandidatai užimti vadybininko pareigas galėjo būti parinkti remiantis lyčių lygybės principu (tai yra, kad atrinkti kandidatai turėtų būti „vyrukas“ ir „mergina“), vertintinas kritiškai, nes Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos neįpareigoja darbdavio užtikrinti lyčių pusiausvyrą vykdant asmenų priėmimo į darbą atranką.

Pažymėtina, kad Pareiškėjas nepateikė ir skundo tyrimo metu negauta jokių įrodymų, patvirtinančių, kad Bendrovė, įgyvendindama darbdaviui priskirtas funkcijas, pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 punktą ir taikė vyrams mažiau palankius priėmimo į darbą kriterijus, ir todėl nepriėmė Pareiškėjo į vadybininko pareigas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str., Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 straipsniu, 29 str. 2 d. 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Skundą dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, priimant Pareiškėją į darbą Bendrovėje vadybininko pareigoms užimti, pripažinti nepagrįstu, nepasitvirtinus galimiems Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 punkto pažeidimams.

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovės vadovę.

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