



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS VYKDANT ATRANKĄ Į DARBĄ UAB „MATESA“ TYRIMO

2019-04-21 Nr. (19)SN-41)SP-38

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2020 m. kovo 16 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl diskriminacijos vykdant atranką į darbą.

Skunde teigiama, kad š. m. kovo 3 dieną ji buvo pakviesta į darbo pokalbį UAB „Matesa“ (toliau – Bendrovė, Darbdavys) dėl Skambučių centro vadovo (toliau atitinkamai vadinama ir – Skambučių centras, Skambučių centro vadovu) pareigų. Pokalbyje dalyvavo trys Bendrovės atstovai (du vyrai ir viena moteris), nė vienas iš šių asmenų neprisistatė. Pokalbio pradžioje buvo aptariamoms Skambučių centro vadovo darbo sąlygos, o pabaigoje jai buvo pateikti klausimai: „Ar turite vaikų?“, „Koks vaikų amžius?“, „Kur dirba sutuoktinis, jei toks yra?“ Pareiškėjai atsakius, kad turi du vaikus, pasigirdo komentaras: „Tu juk supranti, kad tai tau pluso neprideda“ (citatose kalba netaisyta).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau vadinama ir lygių galimybių kontroliere), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 dalimi, 2019 m. kovo 24 d. raštu Nr. (19)SN-41)S-191 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovės vadovą, prašydama pateikti motyvuotą paaiškinimą: kiek asmenų (nurodant kiekvieno pretendento lytį ir amžių) dalyvavo pokalbyje dėl pretendentų galimybės užimti Skambučių centro vadovo pareigas; kokie kvalifikaciniai reikalavimai buvo keliami pretendentams į Skambučių centro vadovo pareigas; kokie konkretūs klausimai buvo pateikiami pretendentams į Skambučių centro vadovo pareigas; ar visiems pretendentams į Skambučių centro vadovo pareigas buvo pateikiami vienodi klausimai, jei ne, kodėl; kaip klausimai apie šeimines padėtis, privatų gyvenimą siejasi su Skambučių centro vadovo pareigybės aprašyme nurodytomis funkcijomis; dėl kokių priežasčių Pareiškėja nebuvo priimta į Skambučių centro vadovo pareigas.

Kartu prašyta nurodyti asmens, priimto į Skambučių centro vadovo pareigas, lytį, amžių ir, jei žinoma, šeimines padėtis bei pateikti Skambučių centro vadovo pareigybės aprašymą ir kitą, Bendrovės

administracijos nuomone, reikšmingą informaciją ir įrodymus (pvz., pokalbio su pretendентаis į Skambučių centro vadovo pareigas garso įrašus), susijusius su Pareiškėjos skunde išdėstytais aplinkybėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Bendrovės 2019 m. balandžio 6 d. raštu „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – Raštas) Tarnybai buvo atsakyta, kad vykdydama savo veiklą Bendrovė buvo priėmusi sprendimą įsteigti Skambučių centro vadovo pareigybę. Atsižvelgiant į 2020 m. kovo 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ (toliau – Nutarimas), kurio 3.2.6 punktas draudžia viešojo maitinimo įstaigų, restoranų, kavinių, barų, naktinių klubų ir kitų pasilinksminimo vietų veiklą, Bendrovei tapo žymiai sudėtingiau vykdyti savo veiklą. Bendrovė priėmė sprendimą – atranką į Skambučių centro vadovus nutraukti.

Rašte nurodyta, kad visiems pretendentams buvo užduodami vienodi klausimai: „Kokia darbo patirtis?“, „Kokiam žmonių skaičiui vadovauja?“, „Kodėl ieško naujo darbo?“, „Kas netiko senoje darbovietėje?“, „Kokie pagrindiniai dienos darbai?“, „Kokios darbo valandos buvo ankstesniuose darbuose?“, „Kokios atsakomybės ribos buvo?“, „Kokiu grafiku kandidatas sutiktų dirbti?“

Pretendentams buvo keliami tokie reikalavimai: panašaus darbo – vadovavimo skambučių centro veiklai patirtis; gebėjimas greitai reaguoti ir spresti problemas, dėmesys detalėms, analitinis mąstymas, lyderio savybės, geri bendravimo įgūdžiai, grįžtamojo ryšio užtikrinimas, gebėjimas motyvuoti kolegas ir kurti aplinką, kurioje užtikrinamas rezultatas ir pasiekiami tiek profesiniai, tiek asmeniniai tikslai, skambučių centro „KPI rodiklių“ ir klientų aptarnavimo standartų išmanymas. Rašte pateikta informacija, kad atrankoje dalyvavo 3 panašaus amžiaus moterys.

Bendrovės teigimu, Pareiškėjos skunde nurodyti klausimai apie asmeninį gyvenimą pokalbio dėl darbo metu pretendentams nebuvo teikiami. Atrankos tikslas buvo – rasti darbuotoją, kuris vykdytų darbo funkcijas.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar pokalbio dėl galimybės užimti Skambučių centro vadovo pareigas metu Bendrovės vadovas, būdamas darbdavys, reikalavo iš Pareiškėjos pateikti duomenis apie jos šeimines padėtį ir privatų gyvenimą, t. y., ar UAB „Matesa“ nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str., kuriame nustatytas draudimas reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie privatų gyvenimą ar šeimos planus.

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. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama pasiremiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str., kuriame numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas. 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.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja kreipėsi su skundu, teigdama, jog pokalbio dėl darbo metu Bendrovės atstovai teiravosi jos šeimines padėties, vaikų skaičiaus ir jų amžiaus.

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 12 str. nurodoma, kad niekas neturi patirti savavališko kišimosi į jo privatumą, šeimos gyvenimą, buitį ar susirašinėjimą arba kėsintis į jo garbę ir reputaciją. Kiekvienas turi teisę į įstatymo apsaugą nuo tokio kišimosi arba kėsintis.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, kurio 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, 16 str. nustatyta, jog 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 padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Bendrovės vadovas neigia faktą, jog pokalbio dėl darbo metu Pareiškėjos buvo teiraujamasi dėl šeiminių padėties, vaikų amžiaus ir privataus gyvenimo. Bendrovės Rašte išvardinti visi klausimai, kurie, anot Bendrovės vadovo, buvo pateikti visiems pretendentams į Skambučių centro vadovo pareigas. Nė vienas iš Rašte pateiktų klausimų nebuvo suformuluotas taip, kad atsakant į jį reikėtų atskleisti privataus gyvenimo detales.

Bendrovės teigimu, pretendentai į Skambučių centro vadovo pareigas nebuvo diskriminuojami pokalbio metu, tačiau įrodymų (garso įrašo, paliudijimų), patvirtinančių šį teiginį, nepateikė. Taip pat nesutampa skunde nurodytos aplinkybės apie pokalbį dėl darbo ir Rašte nurodytų klausimų pobūdis. Pareiškėjos teigimu, pokalbio dėl darbo pradžioje buvo aptarimos Skambučių centro vadovo darbo sąlygos. Analizuojant Rašte pateiktus klausimus, teigtina, jog visi klausimai buvo susiję su pretendento (Pareiškėjos) turimos patirties įvertinimu, išėjimo iš ankstesnio darbo priežastimi, ankstesnio darbo pobūdžiu ir pan., ir tik vienas iš klausimų („Kokiu grafiku kandidatas sutiktų dirbti?“) buvo susijęs su būsimų darbo sąlygų aptarimu.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 4 str., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių 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. Įrodymų pareigos paskirstymo tarp pareiškėjo ir skundžiamojo asmens principas reikalauja, kad pareiškėjas pateiktų įrodymus, leidžiančius pagrįsti lygių galimybių principo pažeidimą. Kitaip tariant, pareiškėjas privalo pateikti pakankamai faktų, leidžiančių preziumuoti, kad tam tikroje situacijoje jam buvo pablogintos sąlygos dėl jam priskirtinų tam tikrų savybių (lyties, amžiaus ir pan.) Taigi skundų dėl diskriminacijos tyrimo atvejais pareiškėjas privalo nurodyti aptartas *prima facie* aplinkybes, o skundžiamas asmuo, savo ruožtu, įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja pateikė argumentus, leidžiančius daryti prielaidą, kad Darbdavys pažeidė draudimą reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtį, amžių, privatų gyvenimą arba šeimos planus (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str.), nepateikiant įrodymų, kuriais remiantis būtų galima teigti, jog klausimai apie privatų gyvenimą pokalbio dėl darbo metu buvo pateikti Pareiškėjai ir galimai kitoms pretendentams. Darbdavys, savo ruožtu, būdamas

skundžiamas asmuo, pateikė argumentus, nepaneigiančius diskriminacinių klausimų nepateikimo, o tik neigiančius šios aplinkybės buvimą. Kitaip tariant, atliekant vertinimą, trūksta duomenų dėl galimos diskriminacijos fakto (ne)buvimo.

Hipotetiškai vertinant situaciją, tikėtina, jog Darbdavys (Darbdavio atstovas) pateikė Pareiškėjai klausimus apie privatų gyvenimą, antraip, kokia priežastis galėjo lemti jos kreipimąsi į Tarnybą, kai ji nebuvo priimta į Skambučių centro vadovo pareigas ne dėl to, kad neatitiko reikalavimų, o dėl to, kad atranka buvo nutraukta remiantis Nutarimu. Neatitinka ir Pareiškėjos bei Darbdavio išdėstytos aplinkybės apie pokalbio dėl darbo esmę. Tačiau, nesant įrodymų (garso įrašo, liudytojų parodymų ir pan.), negalima atlikti objektyvaus darbo pokalbio turinio vertinimo.

Nesant duomenų, patvirtinančių aplinkybę, kad Darbdavys pažeidė draudimą reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą arba šeimos planus, bei vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 2 punktu, tyrimas dėl galimos diskriminacijos nutraukiamas, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 str. ir 29 str. 3 d. 2 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, 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