



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### **DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „3T - TRANSFERS TECHNOLOGIES FOR TEXTILE“ PATEIKIANT KLAUSIMUS DARBO IEŠKANTIEMS ASMENIMS TYRIMO**

2020 m. spalio 28 d. Nr. (20)SN-148)SP-84  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama Tarnyba) 2020 rugsėjo 30 d. buvo gautas pareiškėjo (Tarnybai asmens duomenys žinomi; toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus pagrindais interneto tinklalapyje [www.cvbanks.lt](http://www.cvbanks.lt) darbo ieškančio asmens prašant atsakyti į klausimus.

Pareiškėjas skunde nurodo, kad, kandidatuojuant į interneto tinklalapyje [www.cvbanks.lt](http://www.cvbanks.lt) skelbiamo nenurodyto darbdavio darbo pasiūlymo kandidatus, prašoma atsakyti į tris klausimus: „Kokia šeimyninė padėtis?“, „Koks mėgstamiausias hobis?“, „Kodėl išėjote iš paskutinės darbovietės?“ (citatu kalba netaisyta).

Paprašius patikslinti skunde nurodytas aplinkybes, 2020 m. spalio 5 d. Tarnyboje buvo gautas Pareiškėjo elektroninis laiškas, kuriuo Pareiškėjas nurodė darbo skelbimą, pagal kurį kandidatuojuant buvo prašoma atsakyti į nurodytus klausimus. Pažymėtina, kad darbo skelbime nėra nurodoma, kas yra darbdavys, siūlantis tiekimo specialisto pareigas.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) 2020 m. spalio 6 d. raštu Nr. (20)SN-148)S-543 kreipėsi į [www.cvbanks.lt](http://www.cvbanks.lt) administruojančią UAB „Diginet LTU“ ir paprašė pateikti turimą informaciją apie darbo skelbimą publikavusį ir klausimus darbo ieškantiems asmenims pateikusį darbdavį.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė 2020 m. spalio 9 d. raštu Nr. (20)SN-148)S-547 kreipėsi į UAB „3T - Transfers technologies for textile“ (toliau vadinama ir Bendrove) ir paprašė motyvuotai paaiškinti, dėl kokių priežasčių yra prašoma informacijos apie darbo ieškančio asmens šeimyninę padėtį; kuo tai susiję su siūlomomis tiekimo specialisto pareigomis; dėl kokių priežasčių yra prašoma informacijos apie darbo ieškančio asmens privatų gyvenimą, t. y., hobių; kuo tai susiję su siūlomomis tiekimo specialisto pareigomis.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t è:

2020 m. spalio 6 d. Tarnyboje buvo gautas UAB „Diginet LTU“ elektroninis laiškas, kuriuo buvo informuota, kad darbo skelbimo autorė yra UAB „3T - Transfers technologies for textile“.

2020 m. spalio 13 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės elektroninis laiškas, kuriuo Tarnybai buvo pateikta informacija apie darbo skelbimą dėl tiekimo specialisto pareigų. Bendrovė paaiškino, kad darbuotojas, įkėlęs darbo skelbimą ir pateikęs klausimus darbo ieškantiems asmenims, ne iki galo išmanydamas teisinių normatyvų niuansus, tačiau neturėdamas jokių blogų ketinimų, buvo padaręs klaidą, kadangi savo nuožiūra norėjo geriau įvertinti darbuotojų tinkamumą darbo vietai, nes į šią vietą atsakymo metu pretendavo per 400 norinčiųjų. Bendrovė informavo, kad skelbimą nedelsiant pataisė ir atkreips ypatingą dėmesį, kad ateityje panašios klaidos nepasikartotų.

2020 m. spalio 16 d. buvo nustatyta, kad interneto tinklalapyje [www.cvbankas.lt](http://www.cvbankas.lt) skelbiamame Bendrovės darbo skelbime dėl tiekimo specialisto pareigų iš darbo ieškančių asmenų nebėra reikalaujama pateikti informaciją, nesusijusią su jų dalykinėmis savybėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, paskelbdama darbo skelbimą dėl tiekimo specialisto pareigų interneto tinklalapyje [www.cvbankas.lt](http://www.cvbankas.lt) ir pateikdama darbo ieškantiems asmenims klausimus, susijusius su šeimine padėtimi ir privačiu gyvenimu, nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatų, pagal kurias 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.

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, 3 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).

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.

Nagrinėjamu atveju interneto tinklalapyje [www.cvbankas.lt](http://www.cvbankas.lt) buvo publikuotas darbo skelbimas dėl tiekimo specialisto pareigų, o norint kandidatuoti pagal darbo skelbimą reikėjo atsakyti į tris klausimus („Kokia šeimyninė padėtis?“, „Koks mėgstamiausias hobis?“, „Kodėl išėjote iš

paskutinės darbovietės?“). Pirmu klausimu yra tiesiogiai prašoma pateikti informaciją apie asmens šeiminę padėtį, o antruoju – apie privatų gyvenimą. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad darbo skelbimą publikavo ir klausimus darbo ieškantiems asmenims pateikė UAB „3T - Transfers technologies for textile“. Bendrovė paaiškino, kad darbuotojas, publikavęs darbo skelbimą, nebuvo susipažinęs su teisiniu reglamentavimu ir padarė klaidą.

2020 m. spalio 16 d. buvo nustatyta, kad klausimai, susiję su šeimine padėtimi ir privačiu gyvenimu, nebėra pateikiami, t. y., lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai nutraukti.

Pažymėtina, kad 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 šeiminę padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (<https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>) teikiamą informaciją, 2019-ais metais 28,8 tūkstančio moterų gavo vaiko priežiūros atostogų išmokas, o tuo tarpu 2019-ais metais 9,1 tūkstančio vyrų gavo vaiko priežiūros atostogų išmokas. Pabrėžtina, kad vyrai sudaro tik apie 24 procentus visų vaiko priežiūros atostogų išmokų gavėjų. Atsižvelgiant į tai, kad moterys dažniau išeina į vaiko priežiūros atostogas ir dažniau atlieka vaiko priežiūros funkcijas šeimoje, todėl dažniau iškrinta iš darbo rinkos, moterims kyla didesnė rizika būti diskriminuojamoms dėl jų šeiminių padėties – vaikų turėjimo / neturėjimo, ketinimo turėti vaikų. Pažymėtina, kad tai viena iš priežasčių, dėl ko Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme yra numatytas draudimas reikalauti tokios informacijos – kad nebūtų sudaryta galimybė pagal šią informaciją rinktis darbuotojų ir taip diskriminuoti asmenis.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalyje „ketinimas turėti vaikų“ yra numatytas kaip atskiras pagrindas, kuriuo diskriminacija darbo santykiuose draudžiama.

Pabrėžtina, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnyje numatytas draudimas reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminę padėtį, šeimos planus ar privatų gyvenimą yra imperatyvus ir nebūtina nustatyti konkretaus asmens, kuris dėl tokių klausimų nukentėjo, t. y., yra draudžiamas pats veiksmas ir tokių veiksmų atlikimas, jei nėra pagrįstas, laikytinas moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimu. Atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjamu atveju nebuvo objektyvių priežasčių, kodėl informacija apie šeiminę padėtį ir privatų gyvenimą būtų aktuali Bendrovės siūlomai tiekimo specialisto pareigybei užimti, konstatuotina, kad Bendrovė, pateikdama tokius klausimus, pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnyje numatyta draudimą.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 29 straipsnio 3 dalies 4 punkto nuostatomis, tyrimo metu ar jį atlikęs, lygių galimybių kontrolierius gali nutraukti tyrimą, kai lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (neveikimas) nutraukiami.

Atsižvelgiant į tai, kad Bendrovė, gavusi iš informaciją iš Tarnybos dėl galimo pažeidimo tyrimo, nedelsiant pakoregavo darbo skelbimą, t. y., pašalino klausimus apie darbo ieškančių asmenų šeiminių padėtį ir privatų gyvenimą, konstatuotina, kad lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai yra nutraukti, todėl tyrimas yra nutraukiamas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 straipsnio 3 dalimi, Lygių galimybių įstatymo 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 4 punkto nuostatomis,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Tyrimą dėl darbo ieškantiems asmenims Bendrovės pateikiamų klausimų apie šeiminių padėtį ir privatų gyvenimą nutraukti, kadangi lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti.

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Bendrovę ir UAB „Diginet LTU“.

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