



LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

PAŽYMA DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ

2016-11-17 Nr. (16)SN-179)SP-129

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – ir Tarnyba) 2016 m. spalio 17 d. gautas (duomenys neskelbtini) (toliau – ir pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu priimant į darbą. Skunde nurodoma, jog pareiškėjas 2016 m. spalio 14 d. paskambino telefonu, nurodytu A.Tamošiūno įmonės (toliau – ir įmonė) paskelbtame darbo skelbime, kuriame siūlomas darbas vadybininkui, bei pasiteiravo apie galimybę pretenduoti į nurodytas pareigas. Pokalbio metu įmonės vadovas paklausė pareiškėjo amžiaus, pastarajam nurodžius, jog jam yra 50 metų, įmonės vadovas pasakė, kad tokio amžiaus darbuotojai nereikalingi.

Lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė (toliau – ir Kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 25 str. 1 ir 2 dalimis, 2016 m. lapkričio 3 d. raštu Nr. (16)SN-179)-883 „Dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu“ kreipėsi į A.Tamošiūno įmonės vadovą, prašydama suteikti informaciją, ar įmonės vadovas bendravo su pareiškėju telefonu, jei taip, ar buvo nurodyta, kad 50 metų amžiaus darbuotojai nereikalingi, jei taip, paaiškinti kodėl. Taip pat prašė nurodyti, kokią įdarbinimo politiką dėl amžiaus vykdoma įmonėje, ar taikomi apribojimai kandidatams dėl jų amžiaus. Minėtas raštas išsiųstas adresu Marijonų g. 45, Panevėžys, ir el. paštu tamosiunas@takas.lt.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. A. Tamošiūno įmonės vadovas nepateikė Tarnybai paaiškinimų.
2. 2016 m. lapkričio 15 d. Tarnybos vyr. patarėja R. Vanagėlienė kreipėsi į įmonės vadovą telefonu, prašydama pateikti išsamesnę informaciją apie pokalbį su pareiškėju. Įmonės vadovas

paaikšino, kad pareiškėjas paskambino tiesiogiai įmonės vadovui bei paklausė apie vadybininko darbo pobūdį. Įmonės vadovas atsakė, jog visa informacija yra paskelbtame darbo skelbime, todėl, jei darbo skelbimas sudomino, belieka el. paštu atsiųsti savo gyvenimo aprašymą (toliau – CV). Pareiškėjas, svarstydamas, ar siųsti savo CV, pasakė vadovui, jog tikriausiai jis nebus tinkamas eiti šias pareigas. Įmonės vadovas pažymėjo, jog pareiškėjas kalbėjo labai šiurkščiai, pakeltu tonu ir niekaip negalėjo apsispręsti, ar siųsti savo CV, ar ne. Pokalbio metu įmonės vadovas paklausė, koks yra pareiškėjo amžius, kad leidžia sau kalbėti pakeltu tonu. Įmonės vadovas teigia, jog sakiny: „tokie darbuotojai nereikalingi“, nuskambėjo ne po pareiškėjo atsakymo dėl amžiaus, o vėliau ir ne todėl, kad pareiškėjui 50 metų, o todėl, kad jis paskambinęs dėl informacijos apie darbo skelbimą, kalbėjo labai nepagarbiai, pakeltu tonu, kas sudarė įspūdį, jog žmogus yra konfliktiškas. Įmonės vadovas taip pat pažymėjo, jog įmonėje dirba labai įvairaus amžiaus darbuotojai, tame tarpe 50 – mečiai, ir 60 – mečiai. „Amžius nėra rodiklis, kuriuo pagrindu galima būtų daryti atranką“, – pažymėjo A. Tamošiūno įmonės vadovas.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar darbdavys, priimdamas į darbą, taikė vienodus atrankos kriterijus, neatsižvelgiant be kita ko, į amžių, t.y., ar nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p., reglamentuojančio darbdavio pareigą, priimant į darbą įgyvendinti lygias galimybes, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

1. Lygių galimybių įstatymo 7 str.1 p. nurodoma, jog įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo: priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje nustatytus atvejus.

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. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama, kaip žmogaus teisių suvaržymas ar tam tikrų privilegijų teikimas atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 d. diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Minėto įstatymo 2 str. 4 d. yra apibrėžiama netiesioginė diskriminacija, kuri suprantama, kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas. Minėto įstatymo 2 str. 7 d. yra apibrėžiama tiesioginė diskriminacija – elgsys su asmeniu, kai dėl aukščiau išvardintų diskriminacijos pagrindų, jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

2. Nagrinėjamu atveju pareiškėjas teigia, jog buvo diskriminuojamas dėl amžiaus, kadangi pasiteiravus įmonės vadovo, kuris paskelbė darbo skelbimą vadybininko pareigoms užimti, apie darbo pobūdį, pastarasis uždavė klausimą dėl jo amžiaus. Pareiškėjui nurodžius, jog jam yra 50 metų, įmonės vadovas atsakė, jog tokio amžiaus darbuotojai nereikalingi.

Pažymėtina, jog šis pokalbis nebuvo įrašytas ir įrodymų, kad įmonės vadovas pasakė būtent taip: „tokio amžiaus darbuotojai nereikalingi“, nėra. Nėra žinoma ir kokiam kontekste nuskambėjo šis sakiny.

2016 m. lapkričio 15 d. telefoninio pokalbio metu įmonės vadovas pažymėjo, jog pareiškėjas, teiraudamasis apie darbo skelbimą vadybininko pareigoms užimti, buvo labai nemandagus ir kalbėjo su įmonės vadovu nepagarbiai, todėl jis paklausė, kiek pareiškėjui metų, kad leidžia sau kalbėti pakeltu tonu. Įmonės vadovo teigimu, sakiny: „tokie darbuotojai nereikalingi“, nuskambėjo ne po to, kai pareiškėjas pasakė, jog jam 50 metų, o vėliau ir ne todėl, kad pareiškėjui 50 metų, o todėl, kad jis kalbėjo labai nepagarbiai, pakeltu tonu, kas sudarė įspūdį, jog žmogus yra konfliktiškas. Įmonės vadovas patikino, jog įmonėje dirba 50 – mečiai, ir 60 – mečiai darbuotojai, todėl, priimant darbuotoją į darbą, nėra atsižvelgiama į jo amžių. O pareiškėjas klaidingai interpretavo teiginį, jog tokie darbuotojai nereikalingi.

Tyrimo metu nebuvo gauti įrodymai, patvirtinantys ar paneigiantys pareiškėjo skunde išdėstytus argumentus, todėl negalima buvo atlikti tyrimo bei konstatuoti, kad pareiškėjas buvo diskriminuojamas dėl amžiaus.

Išdėstytų aplinkybių pagrindu negalima konstatuoti, kad A. Tamošiūno įmonės vadovo elgsys, pokalbio dėl darbo vadybininko pareigoms užimti su pareiškėju metu, prieštaravo ar neprieštaravo Lygių galimybių įstatymo 7str. 1 p. išdėstyti nuostatai, reglamentuojančiai darbdavio pareigą, priimant

į darbą, įgyvendinti lygias galimybes, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, konstatuotina, jog trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 14 str., 15 str., Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 str. 5 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

Nutraukti tyrimą Nr. (16)SN-179, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė