



LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

PAŽYMA

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU SĮ „VILNIAUS MIESTO BŪSTAS“ ORGANIZUOTAME KONKURSE BUHALTERIO PAREIGOMS UŽIMTI

2016-11-02 Nr. (16)SN-140)SP-121

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – ir Tarnyba) 2016 m. rugsėjo 5 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – ir pareiškėja) skundas, kuriame teigiama, jog 2016 m. rugpjūčio 11 d. pareiškėja pateikė SĮ „Vilniaus miesto būstas“ (toliau – ir įmonė) dokumentus ir prašymą dalyvauti atrankoje buhalterio pareigoms užimti, tačiau atsakymo iš įmonės apie priimtus dokumentus pareiškėja negavo ir į atranką pakviesta nebuvo. Pareiškėja mano, jog nebuvo pakviesta dalyvauti atrankoje dėl savo amžiaus. Skunde nurodyta, jog 2016 m. rugpjūčio 29 d. Valstybės tarnybos departamento interneto tinklalapyje <http://portalas.vtd.lt/lt/si-vilniaus-miesto-bustas-448;645.html> pakartotinai paskelbtas SĮ „Vilniaus būstas“ darbo skelbimas, kuriame ieškomas asmuo buhalterio pareigoms užimti.

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. rugsėjo 8 d. raštu Nr. (16)SN-140)S-732 kreipėsi į SĮ „Vilniaus miesto būstas“, prašydama pateikti paaiškinimą: kiek asmenų pateikė prašymus dalyvauti pirmojoje atrankoje buhalterio pareigoms užimti; kokio amžiaus buvo kandidatai, pretenduojantys į buhalterio pareigas; kodėl pirmoji atranka į buhalterio pareigas neįvyko; kokie reikalavimai buvo keliami darbuotojui, norinčiam užimti buhalterio pareigas; kodėl pareiškėja nebuvo informuota apie dokumentų gavimą; dėl kokių priežasčių pareiškėja nepraėjo atrankos, t.y. nelaimėjo konkurso buhalterio pareigoms užimti; taip pat pateikti planuojamos pasirašyti darbo sutarties bei buhalterio pareigybės aprašymo kopijas, bei kitą, reikšmingą informaciją, susijusią su tiriamo skundo aplinkybėmis.

Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 22 str., 2016 m. spalio 10 d. kontrolierė nutarė pratęsti tyrimo terminą iki 2016 m. lapkričio 4 d.

Kontrolierė, vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 25 str. 1 ir 2 dalimis, 2016 m. rugsėjo 10 d. raštu Nr. (16)SN-140)S-802 pakartotinai kreipėsi į SĮ „Vilniaus miesto būstas“, prašydama pateikti paaiškinimą: kokio amžiaus kandidatai buvo atrinkti (antroje) atrankoje; kokiais kriterijais vadovaujantis buvo atrinkti (antroje) atrankoje laimėję kandidatai; kokiomis kvalifikacinėmis savybės minėti kandidatai buvo pranašesni už pareiškėją. Papildomai prašė pateikti (antrą) atranką laimėjusių kandidatų duomenis, patvirtinančius jų atitikimą keliamiems reikalavimams; dėl kokių priežasčių pareiškėja nepaėjo atrankos, įvardinti, kokių keliamų reikalavimų ji neatitiko, papildomai pateikti visus pareiškėjos pateiktus dokumentus dalyvauti atrankoje; kokie atrankos kriterijai buvo taikomi tais atvejais, jeigu keli ar net daugiau pretendentų vienodai atitiko nustatytus reikalavimus, kam tokiu atveju buvo teikiama pirmenybė ir kodėl.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. SĮ „Vilniaus būstas“ 2016 m. rugsėjo 12 d. raštu Nr. 1.35-16/3830 pateikė paaiškinimus, kuriuose nurodė, jog pareiškėjos ginčijamas konkursas buhalterio pareigoms užimti buvo antras. Antram konkursui buvo pateikta 13 paraiškų. Antro konkurso dalyvių amžius: pareiškėja – 61 m., R. K. – 45 m., V. C. – 25 m., E. J. – 56 m., B. J.- 38., A. J. – 48 m., A. R. – nenurodė, G. V. – 43 m., V. G. – 56 m., L. D. – 49 m., R. B. – 38 m., V. R. – 57 m., V. S. – 60 m. Darbuotojai konkurso tvarka atrenkami ir konkurso nugalėtojas nustatomas vadovaujantis SĮ „Vilniaus miesto būstas“ 2015 m. gegužės 4 d. direktoriaus įsakymu Nr. 1.23-15/48 patvirtinta „Savivaldybės įmonės „Vilniaus miesto būstas“ darbuotojų atrankos tvarka“ (toliau – ir Tvaraka). Įmonės teigimu, antras konkursas įvyko, tačiau pirmi du geriausias rezultatus surinkę asmenys po pokalbio su darbdaviu apie būsimą darbą, atsisakė pasirašyti darbo sutartį. Tokia pati situacija susiklostė ir pirmojo bei trečiojo konkursų metu. Esminiai darbuotojui keliami reikalavimai buvo nurodyti skelbime, vertinant jų atitikimą atsižvelgta į pateiktą gyvenimo aprašymą, išsilavinimą ir kitus objektyvius duomenis bei į įmonės veiklos specifiką savivaldybės socialinio būsto srityje. Pareiškėja paraišką dalyvauti konkurse pateikė vienu iš skelbime nurodytu būdu, t.y. elektroniniu paštu. Skelbime buvo nurodyta, kad visa išsamesnė informacija teikiama skelbime nurodytu telefonu, o atskiras konkurso dalyvių informavimas apie teikiamų paraiškų priėmimą nėra numatytas Tvarakoje. Taip pat papildomai informavo, jog tuo atveju, jei elektroninis laiškas nepasiekia adresato, elektroninio pašto programa apie tai informuoja siuntėją atskiru specialiu pranešimu. Vadovaujantis Tvarkos 12, 17–18 punktais, elektroniniu paštu ir internetu į pokalbį

kviečiami kandidatai, atitinkantys keliamus reikalavimus ir atrinkti skyriaus, kuriame yra laisva darbo vieta, vedėjo. Vadovaujantis Tvarkos 28 punktu, sudaryti darbo sutartį kviečiamas geriausią rezultatą surinkęs kandidatas, pastarajam atsisakius – antrą geriausią rezultatą surinkęs kandidatas. Tokiu būdu pareiškėja konkurso nelaimėjo, vadovaujantis įmonėje galiojančios Tvarkos nuostatomis dėl konkursų organizavimo tvarkos ir jų rezultatų įforminimo. Įmonės teigimu, subjektyvus pareiškėjos nepasitenkinimas konkurso rezultatais yra asmeninių interesų sferoje ir negali įtakoti konkurso eigos bei rezultatų teisėtumo vertinimui. Pareiškėjos neveikimas, nesidomėjimas savo pačios konkursui teikiamų dokumentų likimu ir/ar tolimesne konkurso eiga, negali būti pagrindu teiginiams apie neva patirtą diskriminaciją dėl amžiaus.

2. 2016 m. spalio 3 d. įmonės teisininkas R. Lapė elektroniniu paštu pateikė SĮ „Vilniaus miesto būstas“ 2015 m. gegužės 4 d. direktoriaus įsakymu Nr. 1.23-15/48 patvirtintą „SĮ „Vilniaus miesto būstas“ darbuotojų atrankos tvarką“.

3. SĮ „Vilniaus miesto būstas“ 2016 m. spalio 13 d. raštu Nr. 1.35-16/4324 pateikė papildomus paaiškinimus, kuriuose nurodė, jog atrinktų kandidatų amžius: R.K. – 45 m., A.J. – 48 m. Pagrindinis atrankos kriterijus buvo: darbas su buhalterinės apskaitos programa „Rivilė“ ir specialybė – buhalterinė apskaita. Atrinkti kandidatai atitiko šiems reikalavimams, tuo tarpu pareiškėja neturėjo darbo patirties su įmonėje naudojama apskaitos programa „Rivilė“, o jos išsislavinimas buvo ekonominis.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar SĮ „Vilniaus miesto būstas“ 2016 m. rugpjūčio 11 d. įvykdytos atrankos metu pretendentų buhalterio pareigoms užimti vertinimo kriterijai nebuvo diskriminacinio pobūdžio bei neprieštaravo Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p. išdėstyti nuostatai, reglamentuojančiai darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, nagrinėjamu atveju, priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio straipsnio 2 str. 7 d. nustatytus atvejus.

2. 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. 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.

Tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės požymiais, kitais požymiais, ir vertinama, ar tokiose pačiose, ar panašiose aplinkybėse jie traktuojami vienodai. Vertinant galimą diskriminaciją būtina nustatyti diskriminacijos pagrindą bei nustatyti, ar šiai santykių sričiai yra taikomas Lygių galimybių įstatymas. Nagrinėjamu atveju atliekamas tyrimas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, t.y. nustatoma ar darbdavys, šiuo atveju SĮ „Vilniaus miesto būstas“, priimdamas (atrinkdamas) pretendentes į darbą (buhalterio pareigas) taikė vienodus atrankos kriterijus, t.y. įgyvendino lygias galimybes, neatsižvelgiant į, be kita ko, amžių.

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.

Pagal 200 m. lapkričio 27 d. Europos Sąjungos tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nuostatas, garantuojant visiems lygias galimybes, svarbiausia yra įsidarbinimas ir darbas, kurie ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo. Diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p., 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 str. 7 d. nustatytus atvejus.

3. Nagrinėjamu atveju SĮ „Vilniaus miesto būstas“ 2016 m. rugpjūčio 11 d. paskelbęs atranką buhalterio pareigoms užimti informacijoje apie darbo skelbimą nurodė, jog būtina turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą, ne mažesnę kaip 2 metų darbo patirtį buhalterinės apskaitos srityje; darbo su socialinės rizikos asmenimis patirtis; <...>. Tarnybai užklausus, kokiais kriterijais vadovaujantis buvo atrinkti atrankoje laimėję kandidatai, įmonė nurodė, jog kandidatų vertinimo atrankos kriterijai buvo:

darbas su buhalterinės apskaitos programa „Rivilė“ ir specialybė – buhalterinė apskaita. Atkreiptinas dėmesys, jog informacijoje apie darbo skelbimą buhalterio pareigoms užimti, tarp reikalavimų nebuvo nurodyta: mokėti dirbti su apskaitos programa „Rivilė“ bei nebuvo reikalavimo – turėti būtent buhalterinės apskaitos specialybės diplomą. Reikalavimas, kuris buvo tiesiogiai susijęs su buhalterine apskaita – turėti ne mažesnę kaip dvejų metų darbo patirtį buhalterinės apskaitos srityje. Analizuojant pareiškėjos (gim. 1955 m.) gyvenimo aprašymą, ji nuo 1998 m. iki 2003 m. dirbo darbu, tiesiogiai susijusį su buhalterine apskaita, nuo 2012 m. iki 2015 m., dirbdama Finansų skyriaus vyriausiąja specialiste, rengė buhalterines apskaitas, turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Pažymėtina, jog vienas iš reikalavimų buhalterio pareigoms užimti – turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Tuo tarpu atranką praėjusi pretendentė L.S. (gim. 1973 m.) turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, studijavusi Ekonomikos fakultete. Kita pretendentė, laimėjusi atranką I.O. (gim. 1975 m.), turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, tačiau gyvenimo aprašyme nebuvo išsamiai nurodyta, kokias pareigas atliekant ji įgijo finansininkės darbo patirtį.

Pagal Tvarką įmonė, vertindama pretendentes buhalterio pareigoms užimti, privalėjo vadovautis tik tais kriterijais, kuriuos nurodė informacijoje apie darbo skelbimą bei SĮ „Vilniaus miesto būstas“ buhalterio pareigybės aprašyme Nr. 5, patvirtiname SĮ „Vilniaus miesto būstas“ direktoriaus 2011 m. birželio 10 d. įsakymu Nr. 1.23-11/49, nurodytomis nuostatomis.

Atsižvelgiant į tai, kad reikalavimo – mokėti dirbti su apskaitos programa „Rivilė“, nebuvo tarp specialiųjų reikalavimų, pretendentes, mokantiems su ja dirbti, negalima buvo teikti prioritetą. SĮ „Vilniaus miesto būstas“ atrinkdama tik tuos pretendentes, kurie moka dirbti su minėta programa, neatsižvelgiant į kitus reikalavimus, keliamus pretendentes, norintiems užimti buhalterio pareigas, pažeidė teisėtų lūkesčių principą, kadangi informacijoje apie darbo skelbimą nustatė vienokius reikalavimus, o atrinkdama pretendentes, taikė kitokius.

4. 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 (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas Nr. 17/97).

Vertinant kitus kriterijus, kuriuos atitiko atranką praėjusios pretendentes ir pareiškėja, pažymėtina, jog pareiškėja turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, didelę darbo patirtį finansų

apskaitos srityje, tuo tarpu pretendentė L.S. neturi aukštojo universitetinio išsilavinimo, o darbo patirtis susieta tik su funkcijomis, reikalingomis darbui su „Rivilė“ programa.

Analizuojant kitos atrankos metu atrinktų tendenčių gyvenimo aprašymus, taip pat teigtina, jog nei aukštasis universitetinis išsilavinimas, nei 2 metų darbo patirtis buhalterinės apskaitos srityje, nebuvo prioritetiniai kriterijai, nes atrinktos pretendentes R.K. (gim. 1971 m.) išsilavinimas – neuniversitetinis, o pretendentes A.J. (gim. 1968 m.) buhalterinės apskaitos darbo patirtis nesiekia 2 metų. Įmonė teigia, jog atranka buvo vykdoma, vadovaujantis Tvarka, kurioje nurodoma, jog pagrindiniai kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama priimant sprendimą dėl kandidatų priėmimo į darbą – tai atitikimas specialioms kvalifikaciniams reikalavimams. Tačiau aukščiau išdėstyti argumentai paneigia aplinkybę, jog, atrenkant pretendentes, pagrindiniai kriterijai buvo specialieji kvalifikaciniai reikalavimai.

Atliekant tyrimą, 2016 m. lapkričio 2 d. vyr. patarėja R. Vanagėlienė telefoninio pokalbio su įmonės teisininku R. Lapė metu buvo informuota, jog į buhalterio pareigas priimta L.S. (gim. 1973 m.). Pažymėtina, jog minėtos pretendentes kvalifikacija neatitiko specialiam reikalavimui – turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Atmetant visus kvalifikacinius reikalavimus, į kuriuos buvo atsižvelgiama labai santykinai, vienas iš kriterijų, vienijantis visas atrinktas kandidates, buvo jų amžius, kuris neviršijo 48 metų. Tuo tarpu pareiškėja, kuri atitiko visus specialius reikalavimus, viršijo šio amžiaus ribą, kadangi jai buvo 61 metai. Nepaisant to, jog informacijoje apie darbo skelbimą nebuvo tiesiogiai nurodomas reikalavimas dėl amžiaus, tačiau, palyginus atrinktų kandidačių ir pareiškėjos kvalifikaciją, teigtina, jog prioritetas buvo teikiamas ne kvalifikacijai, o amžiui.

Darytina išvada, jog SĮ „Vilniaus miesto būstas“ 2016 m. rugpjūčio 11 d. įvykdytos atrankos metu į buhalterio pareigas pritaikyti vertinimo kriterijai buvo diskriminacinio pobūdžio bei prieštaravo Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p. išdėstyti nuostatai, reglamentuojančiai darbdaviui pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, nagrinėjamu atveju, priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 str. 6 p. bei Lygių galimybių įstatymo 14 str. ir 15 str.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti SĮ „Vilniaus miesto būstas“ vadovą dėl padaryto pažeidimo.

2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir SĮ „Vilniaus miesto būstas“ vadovą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė