



## LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### PAŽYMA

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS TAUTYBĖS IR KALBOS PAGRINDAIS PRIIMANT Į VŠĮ BALTIJOS MEDIA CENTRAS BIURO ADMINISTRATORĖS PAREIGAS

2016-11-22 Nr. (16)SN-187)SP-130

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – ir Tarnyba) 2016 m. spalio 12 d. gavo (duomenys neskelbtini) (toliau – ir pareiškėja) skundą dėl galimos diskriminacijos tautybės ir kalbos pagrindais, dalyvaujant pokalbyje dėl darbo į biuro administratoriaus pareigas VŠĮ Baltijos media centras (toliau – įstaiga). Skunde nurodyta, jog pokalbio metu pareiškėjai buvo pasakyta, kad ji turi „kalbos problemų“, t.y. netinkamą akcentą. Pareiškėja teigia, jog šiuo metu ji dirba infolinijoje ir kasdien bendrauja su žmonėmis. Jokių problemų dėl nesusikalbėjimo niekada neturėjo.

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. spalio 28 d. raštu Nr. (16)SN-187)S-867 kreipėsi į VŠĮ Baltijos media centras vadovą, prašydama pateikti informaciją: dėl kokių priežasčių (duomenys neskelbtini) nebuvo priimta į administratoriaus pareigas; kiek pretendentų dalyvavo pokalbyje į minėtas pareigas; ar į administratoriaus pareigas buvo priimtas žmogus, jei taip, kokie pretendento gebėjimai lėmė darbdavio apsisprendimą priimti jį į darbą; kokie reikalavimai buvo keliami pretendentams, norintiems užimti administratoriaus pareigas įstaigoje; kokias funkcijas atlieka administratorius.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. VŠĮ Baltijos media centras 2016 m. lapkričio 7 d. gautame rašte Nr. 170/11-2016 nurodė, kad biuro administratoriaus etatas yra laisvas ir paskelbtas konkursas. Pagrindiniai reikalavimai šioms pareigoms yra tokie: ne mažesnė kaip 2 metų patirtis administratoriaus pareigose, nedirbantis, gebantis

dirbti kompiuteriu, turintis gerus lietuvių kalbos žodžiu ir raštu įgūdžius, pagal galimybes gebantis susikalbėti anglų ir rusų kalbomis. (duomenys neskelbtini) savo gyvenimo aprašyme (toliau – CV) buvo nurodžiusi, kad dirbo įvairiose pareigose, turi didelę darbo patirtį. Pakvietus ją į pokalbį, paaiškėjo, jog ji neturi biuro administratorės patirties, todėl pati nustebo, jog buvo pakviesta. VšĮ Baltijos media centras vadovas pažymėjo, jog įstaigos specialistai suklydo, rekomendavę ją užimti biuro administratoriaus pareigas. Įstaigos vadovas pažymėjo, jog (duomenys neskelbtini) savo CV nenurodė, jog yra dirbanti, todėl suklaidino specialistus, atrenkančius kandidatus, galimai tinkančius eiti biuro administratoriaus pareigas. Tik pokalbio metu paaiškėjo, jog pareiškėja yra dirbanti, todėl negalėtų pradėti dirbti po pokalbio. Pasiteiravus, kodėl ji suklaidino įstaigos specialistus, ji nurodė, jog padarė tai sąmoningai, kadangi darbdaviai nekviečia į pokalbius tuos pretendentes, kurie yra dirbantys. Įstaigos vadovas pokalbio su (duomenys neskelbtini) metu pasakė, jog ji neatitinka keliamų reikalavimų, todėl negalės dalyvauti kitoje atrankoje bei pažymėjo, kad pareiškėja neatitiktų ir dėl stipraus akcento, kalbant lietuviškai, nes ji galimai turi kalbos problemų. (duomenys neskelbtini) akcentas nebuvo pagrindinė priežastis dėl kurios ji nepraėjo atrankos biuro administratorės pareigoms užimti, kadangi įstaigos veikla yra periodinių žiniasklaidos priemonių leidimas, todėl geras lietuvių kalbos žinojimas yra viena iš būtinų sąlygų, dirbant šioje įstaigoje. VšĮ Baltijos media centras vadovas taip pat pateikė darbo sutartį, kuri bus (būtų) pasirašyta su įstaigos biuro administratore.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar VšĮ Baltijos media centras, priimdamas pareiškėją (duomenys neskelbtini) į darbą, taikė vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, neatsižvelgiant, be kita ko, į tautybę ir kalbą, t.y., ar darbdavys įvykdė pareigą, numatytą Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p., įgyvendinti lygias galimybes darbe, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

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.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija pažymi, jog kiekvienas turi teisę į darbą ir užsiimti laisvai pasirinkta profesija ar veikla.

Pamatinius Lietuvos valstybės ir visuomenės gyvenimo aspektus reglamentuojančio įstatymo – Lietuvos Respublikos Konstitucijos – 29 str. nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Asmenų lygybės principas yra konstitucinės žmogaus prigimtinės teisės būti traktuojamam vienodai garantija. Šis principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai. 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).

2. Tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės ir kitais požymiais, bei 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.

Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p. nurodoma, jog įgyvendindamas lygas 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.

Pareiškėjos teigimu, VšĮ Baltijos media centras vadovas atsisakė priimti ją į darbą biuro administratorės pareigoms užimti, atsižvelgiant į jos tautybę ir kalbą, kadangi 2016 m. spalio 24 d. pokalbio metu, įstaigos vadovas pasakė, jog ji turi „kalbos problemų“, t.y. netinkamą akcentą. Žodžio „akcentas“ reikšmė – kirtis; tarimo ypatumai, būdingi kalbančiam tarmiškai ar ne gimtąja kalba (nuoroda: <http://lkiis.lki.lt/dabartinis;jsessionid=493CF8376E5B89D351A999C732D4B149>). Atsižvelgiant į pateiktą išaiškinimą, akcentas būdingas ne tik ne gimtąja kalba kalbančiam asmeniui, bet ir tarmiškai kalbančiam. Nagrinėjamu atveju, įstaigos vadovas pareiškėjos akcentą susiejo

išskirtinai su jos tautybe. Tai patvirtina jo teiginys, jog „žmogus gimęs ir augęs Lietuvoje, kad ir mišrioje šeimoje, turėtų ženkliai geriau kalbėti lietuviškai“.

Pažymėtina, jog akcentas yra tam tikros kalbos dialektas, todėl nagrinėjamu atveju galimai įžvelgiama diskriminacija ir kalbos pagrindu.

Įstaigos vadovas pateikė Tarnybai darbo sutarties, kuri bus (būtų) pasirašyta su VšĮ Baltijos media centras biuro administratore. Minėtoje darbo sutartyje nurodyti darbuotojo įsipareigojimai ir pareigybės, kuriose minimas reikalavimas – atstovauti įstaigą ir jos projektus, tame tarpe periodinės žiniasklaidos priemonės, atlikti pristatymus žodžiu ir raštu nepriekaištinga lietuvių kalba. Žodžio „kalba“ reikšmė – žodinio minčių reiškimo sistema, praktinis sugebėjimas reikšti žodžiais mintis, tam tikra minčių reiškimo sistemos atmaina, pašnekesys, viešas kalbėjimas klausytojams (nuoroda: <http://lkiis.lki.lt/dabartinis>). Atsižvelgiant į išdėstytus išaiškinimus, teigtina, jog akcentas neįtakoja sugebėjimo reikšti žodžiais mintis ar viešai kalbėti. Sugebėjimas sklandžiai dėstyti mintis nepriklauso nuo žmogaus tautybės ar priklausymo tam tikrai dialektinei grupei.

Kitaip būtų vertinama aplinkybė, jei įstaigos vadovas kalbėtų apie aukštą lietuvių kalbos žinojimo lygį, nesiejant jį su tautybe ar nepriekaištinga kalba, o tik su kvalifikacija. Pažymėtina, jog esant tokiam reikalavimui pretendentų į biuro administratoriaus pareigas, lietuvių kalbos žinojimo lygį, turėtų nustatyti ne įstaigos vadovas, o asmenys, turintys teisę atlikti tokius vertinimus. Atsižvelgiant į tai, kad 2016 m. spalio 24 d. pokalbyje dalyvavo tik įstaigos vadovas ir pareiškėja, darytina išvada, jog jos „kalbą“, o ne lietuvių kalbos žinojimo lygį, įvertino būtent jis. Duomenų, jog VšĮ Baltijos media centras vadovui suteikta lietuvių kalbos eksperto kvalifikacinė kategorija, jis nepateikė, todėl teigtina, jog įstaigos vadovas pateikė išskirtinai savo subjektyvią nuomonę.

Išdėstyti argumentai sudaro pagrindą teigti, jog įstaigos vadovas, priimdamas pareiškėją į darbą, neįgyvendino lygių galimybių, neatsižvelgiant į jos tautybę ir kalbą.

3. VšĮ Baltijos media centras nurodė, jog pagrindiniai reikalavimai biuro administratoriaus pareigoms užimti buvo tokie: ne mažesnė kaip 2 metų patirtis administratoriaus pareigose, nedirbantis, gebantis dirbti kompiuteriu, turintis gerus lietuvių kalbos žodžiu ir raštu įgūdžius, pagal galimybes gebantis susikalbėti anglų ir rusų kalbomis. Pareiškėjos CV nurodyta, jog ji dirbo pardavimų vadybininko asistentė, rinkotyros vadybininke, grupės vadove, konsultante, rinkotyros specialiste, komunikacijos specialiste. Duomenų, jog pareiškėja dirbo administratorės pareigose, nėra. Įstaigos vadovo teigimu, specialistai suklydo, pasiūlydami pareiškėjos kandidatūrą biuro administratorės pareigoms užimti, kadangi nepastebėjo, jog ji neturi biuro administratoriaus darbo patirties. Nepaisant to, pokalbis su pareiškėja įvyko ir įstaigos vadovas pasiteiravo dėl galimybės pradėti darbą įstaigoje laiko atžvilgiu. Vienas iš pagrindinių reikalavimų administratoriaus pareigoms užimti buvo –

nedirbantis asmuo, todėl klausimas pateiktas, siekiant išsiaiškinti, kada pareiškėja galėtų pradėti darbą įstaigoje. Pareiškėja neneigė, jog savo CV nurodė klaidingus duomenis dėl užimtumo statuso, tačiau tai padarė sąmoningai. Tai, kad pareiškėja 2016 m. spalio 24 d. pokalbio metu dirbo infolinijoje, ji patvirtino ir 2016 m. spalio 26 d. Tarnyboje gautame skunde dėl galimos diskriminacijos tautybės ir kalbos pagrindais.

Nepaisant to, jog darbdavys pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p., kuris įpareigoja darbdavį įgyvendinti lygias galimybes darbe, neatsižvelgiant, be kita ko, į tautybę ir kalbą, pareiškėja nebuvo priimta į darbą biuro administratoriaus pareigoms užimti, kadangi neatitiko šioms pareigoms keliamų reikalavimų. Pažymėtina, jog minėta teisės norma nereglamentuoja galutinio rezultato, t.y. paties (ne) priėmimo į darbą, valstybės tarnybą, fakto, įstatymas nustato tik priėmimo procedūrą, todėl tyrimo metu buvo vertinamos aplinkybės, esančios priėmimo į darbą stadijoje, nagrinėjamu atveju – 2016 m. spalio 24 d. pokalbio metu.

Konstatuotina, jog VšĮ Baltijos media centras pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 p. išdėstyta nuostata, reglamentuojančią darbdaviui pareigą, priimant į darbą, valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas; įgyvendinti lygias galimybes, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

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 VšĮ Baltijos media centras vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir VšĮ Baltijos media centras vadovą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė