



## LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### PAŽYMA

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ

2016-07-11 Nr. (16)SI-97)SP-68

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo skundas dėl atsisakymo pretendantą priimti į darbą dėl jo amžiaus. Pareiškėjas (34 metų amžiaus) 2016 m. birželio 29 d. paskambino tel. Nr. 865233666 pagal rastą skelbimą internete dėl galimybės įsidarbinti 2016 m. liepos 5-10 dienomis Dainų šventės metu. Pareiškėjo teigimu, siūlomas darbas buvo susijęs su Dainų šventės dalyvių aptarnavimu. Pareiškėjui paskambinus minėtu telefonu, atsiliepęs asmuo (vardu Kęstutis) paaiškino, kad šiam darbui reikalingi jauni žmonės nuo 18 iki 25 metų amžiaus, o vyresni pretendentai yra nepageidaujami.

Tarnyba patikrino skunde pateikiamų duomenų tikrumą. 2016 m. birželio 30 d. Tarnybos vyriausioji specialistė Ž. Urbonaitė (pokalbio metu ji neprisistatė, kad yra Tarnybos darbuotoja) 10.45 val. paskambino tel. Nr. 865233666 ir pasiteiravo, koks darbas yra siūlomas, ir paklausė, ar galėtų įsidarbinti ir jos teta. Tačiau pašnekovas į tetų, dėdžių ir senelių kandidatūras reagavo skeptiškai ir prasarė, kad tetos, kuri yra virš 40 metų nenorėtų, bet kartu patikino, kad žmonės nediskriminuojami, bet čia esą jiems ne vieta. Telefonu Nr. 865233666 atsiliepęs vyras patvirtino, kad kolektyvas yra jaunas, dirba 18-25 metų amžiaus žmonės ir todėl vyresnio amžiaus žmonės yra nepageidaujami dėl kylančių sunkumų bendraujant su vyresniais darbuotojais. Ž. Urbonaitei prisipažinus, kad jos amžius 28 metai, pašnekovas pasakė, kad jos kandidatūra dar tiktų. Nurodytu telefonu atsiliepęs asmuo informavo, kad darbas yra susijęs su Dainų šventės dalyvių aptarnavimu ir informavo, darbdavys yra restoranas „Skonio slėnis“, taip pat nurodė el.pašto adresą, kuriuo reikėtų atsiųsti asmens duomenis. Ž. Urbonaitė apie 2016 m. birželio 30 d. pokalbį telefonu informavo lygių galimybių kontrolierę tos pačios dienos tarnybiniu pranešimu. Šio pokalbio telefonu klausėsi Tarnybos vyresnioji patarėja L. Vengalė-Dits, kuri raštu patvirtino girdėto pokalbio telefonu išsakytas pašnekovų frazes.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 25 str. 2 d., 2016 m. liepos 1 d. raštu Nr. (16)SN-97)S-524 kreipėsi į UAB „Riekė“ (toliau – ir Bendrovė) vadovą ir paprašė per 3 darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos paaiškinti, kodėl darbas yra siūlomas asmenimis iki 25 metų amžiaus, koks darbo pobūdis ir kokios konkrečiai pareigos yra siūlomos pretendents. Taip pat prašyta informuoti, kiek darbuotojų dirba restorane „Skonio slėnis“ bei koks vidutinis darbuotojų amžius.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. UAB „Riekė“ vadovas 2016 m. liepos 4 d. paaiškiniame informavo, kad Bendrovė teikia maitinimo paslaugas, o restoranas „Skonio slėnis“ laimėjo konkursą aptarnauti Dainų šventės dalyvius, teikiant jiems maitinimo paslaugas. Bendrovės vadovas patikino, kad savo veikloje neatsisakė priimti į darbą nei vieno asmens dėl jo amžiaus. UAB „Riekė“ rašte informuojama, kad apie darbuotojų paiešką buvo paskelbta tinklapio Facebook paskyroje, o skelbime nurodytas telefonas Nr. 865233666, kuriuo buvo galima kreiptis pretendents, nėra priskirtas konkrečiam darbuotojui, bet priklauso UAB „Riekė“.

UAB „Riekė“ vadovas informuoja, kad buvo sulaukta daug skambučių dėl įsidarbinimo, o 2016 m. birželio 29 d. reikalinga darbuotojų grupė jau buvo sukomplektuota. UAB „Riekė“ vadovas paaiškina, kad asmuo atsiliepęs skelbime nurodytu telefonu 2016 m. birželio 29 d., paskambinusiam vyrui pranešė, kad kolektyvas jau suformuotas, tačiau pasiūlė pašnekovui atvykti į pokalbį dėl darbo. Telefonu atsiliepęs asmuo esą informavęs paskambinusį vyrą (asmenybė nenustatyta), kad kolektyvas jaunas, darbuotojų amžius 18-25 metai. Pasak UAB „Riekė“ vadovo, informacija apie dirbančiųjų amžių yra asmeninė atsiliepusio telefonu asmens nuomonė, nes asmeniškai jis darbo sutarčių nepasirašinėjo ir darbuotojų amžiaus netikrino.

Bendrovės rašte teigiama, kad atsiliepęs telefonu asmuo patvirtino, jog nė vienam dėl darbo skambinusiam asmeniui nenurodė amžiaus cenzo bei nepateikė kitų reikalavimų, susijusių su pretendento amžiumi.

UAB „Riekė“ vadovas informuoja, kad Dainų šventės laikotarpiu darbas buvo siūlomas padavėjams ir vairuotojams, o siūlomo darbo pobūdis: paruošto maisto nuvežimas ir pateikimas Dainų šventės dalyviams. Minėtame Bendrovės rašte informuojama, kad 2016 m. liepos 1 d. buvo priimtas darbuotojas, gimęs 1958 m., o iš viso įmonėje dirba 38 darbuotojai, kurių vidutinis amžius yra 35-40 metai.

2. 2016 m. liepos 7 d. elektroniniu laišku Taryba pasiteiravo pareiškėjo, ar telefonu Nr. 865233666 bendravęs asmuo jam pasiūlė atvykti pokalbiui dėl įsidarbinimo. Pareiškėjas savo 2016 m. liepos 7 d. elektroniniame laiške Tarybai informavo, kad Bendrovės atstovas, atsiliepęs telefonu, nesiūlė jam atvykti dėl pokalbio, nes pokalbio pradžioje buvo pasiteirauta apie jo patirtį ir amžių ir pasakyta, kad ieškoma jaunimo, t.y., 18-25 metų amžiaus asmenų.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Riekė“, iš kurios 2016 m. liepos 4 d. paaiškinamojo rašto paaiškėjo, kad ši Bendrovė vykdė pretendentų darbui Dainų šventės metu liepos 5-10 dienomis atranką, įgyvendino Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. „Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje“ 1 d. 1p. nuostatas, įpareigojančias darbdavį priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendents nepaisant amžiaus. Taigi tyrimo metu buvo vertinama, ar pretendents, skambinusiems Bendrovės Facebook paskyroje nurodytu telefonu Nr. 865233666 (teirautis Kęstučio) dėl įsidarbinimo Dainų šventės metu, buvo sudarytos vienodos įdarbinimo sąlygos ir galimybės nepaisant amžiaus.

2. Pažymėtina, kad jau 1997 m. Europos Bendrijos steigimo sutartyje įtvirtinta nuostata, suteikianti galimybę Europos Bendrijos šalims numatyti priemones kovai su diskriminacija dėl amžiaus ir kitais pagrindais. Europos Bendrijos steigimo sutarties 13 str. nustato, kad nepažeisdama kitų šios Sutarties nuostatų ir neviršydama Bendrijai jos suteiktų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

3. Europos Sąjungos teisėje pirmą kartą imperatyvus draudimas diskriminuoti žmonės dėl amžiaus užimtumo srityje atsirado 2000 m. lapkričio 27 d., Tarybai priėmus privalomojo pobūdžio direktyvą Nr. 2000/78/EB, kurios nuostatas Europos Sąjungos valstybėms narėms privalu perkelti į nacionalinę teisę. Lietuvoje minėtos Direktyvos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą.

Svarbu pažymėti, kad Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva Nr. 2000/78/EB (toliau – Direktyva), nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, kurios tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą, draudžia diskriminaciją amžiaus pagrindu įsidarbinimo, darbo

sąlygų ir atrankos kriterijų nustatymo priimant į darbą srityje. Minėtos direktyvos 3 str. 1 d. (a) p. nustatyta, kad šios Direktyvos nuostatas valstybės narės privalo taikyti valstybiniame bei privačiame sektoriuje įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaugštinimą.

Akivaizdu, kad vienodo traktavimo principo, neatsižvelgiant į žmogaus amžių, įgyvendinimas Europos Sąjungos šalyse narėse yra itin svarbus, ypač suvokiant vykstančius visuomenės senėjimo procesus. Vyresnio amžiaus žmonėms neišvengiamai turi būti suteiktos teisės ir sudarytos galimybės aktyviai tęsti darbinę veiklą. Tokiomis priemonėmis yra užtikrinamas vyresnio amžiaus žmonių socialinės integracijos skatinimas. Būtent todėl Direktyvos konstatuojamosios dalies 8 p. teigiama, kad 1999 m. gruodžio 10-11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse (toliau – Užimtumo gairės) pabrėžiamas poreikis ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga, o Direktyvos konstatuojamosios dalies 25 p. pabrėžiama, kad diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė.

4. Lygių galimybių įstatymo, įgyvendinančio minėtos Direktyvos nuostatas, 7 str. 1 d. 1 p. nustato, kad, 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, pretendentams taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, o šios pareigos nevykdymas laikomas Lygių galimybių įstatymo pažeidimu, įtvirtintu šio įstatymo 10 str.

Taigi akivaizdu, kad Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1 p. nustato imperatyvinę darbdavio pareigą taikyti pretendentams į darbą vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, neatsižvelgiant į amžių bei kitus žmogaus tapatybės požymius ar savybes. Todėl amžiaus kriterijaus nustatymas įsidarbinant sukuria ir potencialiems pretendentams gali sukurti mažiau palankias įdarbinimo sąlygas nei kitiems pretendentams, nepatenkantiems į tam tikrą amžiaus grupę.

5. Pastebėtina, kad skundo tyrimo metu nebuvo gauta įrodymų, patvirtinančių, jog Bendrovės vadovas davė nurodymą įgaliotam atstovui įdarbinti asmenis nuo 18 iki 25 metų amžiaus taip pat amžiaus kriterijus nebuvo nurodytas Bendrovės Facebook paskyroje, kurioje buvo paskelbtas skelbimas dėl darbuotojų paieškos. Publikuojamas skelbimas buvo šio turinio: „Sveiki. Ieškome aptarnaujančio personalo dainų šventės metu nuo liepos 5 iki 10 dienos. Dėl platesnės informacijos kreiptis: Kęstutis 865233666“.

Tačiau darbdavio įgaliotas atstovas, kuris, kaip paaiškėjo iš tyrimo metu gauto Bendrovės vadovo paaiškinimo, teikė informaciją telefonu skambinantiems pretendentams, 2016 m. birželio 29 d. pokalbio metu informavo pareiškėją, kad kolektyvas yra jaunas, t.y., 18-25 metų amžiaus. Pasak pareiškėjo, Bendrovės atstovas telefonu paaiškino, kad ieškomas jaunimas, o su vyresnio amžiaus žmonėmis jaunimas dirbti nenori. Šio pokalbio garso įrašas nebuvo darytas, o Bendrovės vadovo paaiškinime, kuriame pateikiamas ir telefonu bendravusio Bendrovės atstovo paaiškinimas, informuojama, kad pats Bendrovės atstovas esą patvirtino paskambinusiam vyrui (nėra duomenų, ar pareiškėjui), kad surinktas kolektyvas yra jaunas, 18-25 metų amžiaus.

Atkreiptinas dėmesys, kad Bendrovės paaiškinime pateiktas faktas, jog 2016 m. birželio 29 d. Bendrovei darbuotojai jau buvo nereikalingi, nes kolektyvas jau suformuotas, nepagrįstas ir prieštarauja Tarnybos iniciatyva atliktos patikros metu gautai informacijai. 2016 m. birželio 30 d. Tarnybos darbuotojai Ž. Urbonaitėi, paskambinus telefonu Nr. 865233666 ir pasiteiravus dėl įsidarbinimo, buvo pasiūlyta asmens dokumentus atsiųsti el. paštu [vygandas@skonioslenis.lt](mailto:vygandas@skonioslenis.lt).

6. Svarbu pažymėti, kad Tarnybos darbuotojos Ž. Urbonaitės 2016 m. birželio 30 d. tarnybiniame pranešime nurodyta, kad 28 metų amžiaus Ž. Urbonaitės kandidatūra yra „dar tinkama“ (citatos kalba netaisyta). Tačiau Bendrovei jos tetos kandidatūra buvo nepriimtina, nes, Bendrovės įgalioto atstovo teigimu, asmenys, turintys 40 metų ir daugiau yra nepageidaujami dėl bendravimo problemų jauname kolektyve. Akivaizdu, kad Bendrovės įgaliotas atstovas preziumavo, kad teta (tetos) yra vyresnio amžiaus ir tokie pretendentai esą yra nepageidaujami jauname kolektyve.

Taigi įgaliotas darbdavio atstovas, telefonu išsakydamas nuomonę, kad vyresnio nei 40 metų amžiaus žmonės yra nepageidaujami, nes kolektyvas yra jaunas, kuriame dirba 18-25 metų amžiaus žmonės, savo veiksmais galėjo įtakoti vyresnio nei 40 metų, o taip pat vyresnio nei 25 metai amžiaus žmones nuo savo kandidatūros pateikimo ir todėl sudaryti jiems kliūčių patekti į darbo rinką. Apie įgalioto darbdavio atstovo pozicijos išsakymą dėl jauno, t.y., 18-25 metų amžiaus, kolektyvo patvirtina Tarnybos darbuotojų atliktas patikrinimas 2016 m. birželio 30 d., kurio rezultatai yra aprašyti tarnybiniame pranešime, pasirašytame Ž. Urbonaitės ir L. Vengalės-Dits.

7. Pagal tiesioginės diskriminacijos sąvoką, įtvirtintą Lygių galimybių 2 str. 7 d., tiesioginė diskriminacija yra apibrėžiama kaip elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Vadovaujantis Lygių galimybių įstatyme įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos samprata, asmuo dėl tam tikros įgimtos ar įgytos savybės ne tik gali ar galėjo būti traktuojamas mažiau palankiai, bet ir galėtų būti patirti mažiau palankų elgesį

ateityje. Taigi diskriminacija gali būt kildinama ir iš hipotetinių aplinkybių, kurių šiuo metu nėra, jos nevyksta, bet, įgyvendinus tam tikrą teisės aktą ar atliktus tam tikrą veiksmą, galėtų atsirasti.

Pažymėtina, kad vadovaujantis tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiesioginės diskriminacijos buvimas nereikalauja identifikuojamo ieškovo, kuris teigtų, kad jis buvo tokios diskriminacijos auka, nes veiksmų atlikimas, kurie gali būti nepalankūs tam tikram hipotetiniam asmeniui ar asmenų grupei, sukuria aplinkybes, dėl kurių šiuo atveju vyresnio nei 25 metų amžiaus asmenys, ypač vyresni nei 40 metų amžiaus asmenys, galėtų atsidurti mažiau palankioje padėtyje.

Todėl darbdavio įgalioto atstovo išsakyta nuomonė Tarnybos darbuotojai telefoninio pokalbio metu dėl vyresnių nei 40 metų asmenų netinkamumo dirbti Bendrovėje ir ši žinia perduota pageidavusiems dirbti pretendentams galėjo priversti hipotetinius asmenis, potencialius pretendentus, patirti mažiau palankų traktavimą dėl vyresnio nei 40 metų amžiaus. Darbdavio įgalioto atstovo išsakyta nuomonė apie jauną, t.y., 18-25 metų amžiaus, kolektyvą (apie šios nuomonės išsakymą skambinusiame pretendentui patvirtina Bendrovės paaiškinime telefonu bendravęs Bendrovės atstovas) yra nepateisinama pokalbio dėl įsidarbinimo metu, nes gali suponuoti pretendentų nuomonę, kad darbas siūlomas išimtinai tik nurodyto amžiaus asmenims. Taigi tokie darbdavio įgalioto atstovo veiksmai laikytini tiesiogine diskriminacija įsidarbinant ir prieštarauja Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1p. įtvirtintai darbdavio pareigai taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas įdarbinimo metu. Siekiant užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą nepaisant pretendentų amžius, dirbančiųjų nuo 18 iki 25 metų amžiaus akcentavimas bei vyresnių nei 40 metų amžiaus asmenų išskyrimas kaip nepageidaujamų net jeigu tai ir yra darbdavio įgalioto atstovo nuomonės pareiškimas, yra nepateisinamas pokalbio dėl įdarbinimo metu, nes amžius nesietinas su dirbančiojo dalykinėmis savybėmis, kurios gali lemti pretendento pasirinkimą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 14 str., 15 str. bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 str. 1 d. 6 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Riekė“ vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir UAB „Riekė“ vadovą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Lobačevskytė