



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU ASMENIUI SIEKIANČIUI ĮSIDARBINTI PARDUOTUVĖJE „MAXIMA“ TYRIMO

2018 m. vasario 27 d. Nr. (18)SN-21)SP-20

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. sausio 23 d. buvo gautas pareiškėjo D. A. (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, jam siekiant įsidarbinti Sveriamų prekių skyriaus pardavėju „Maxima“ parduotuvėje, Ramygalos g. 44, Panevėžyje (toliau – ir Parduotuvė). Pareiškėjas teigia, kad pagal darbo skelbimą, kuris buvo patalpintas tinklalapyje [www.maxima.lt](http://www.maxima.lt), 2018 m. sausio 21 d. nuvyko į Parduotuvę ir susitikęs su jos vadove kalbėjosi dėl įsidarbinimo pardavėju galimybės. Pasak Pareiškėjo, Parduotuvės vadovė jam atsakė, kad į pardavėjo poziciją ieškoma tik moters; dėl šios priežasties buvo atsisakyta įdarbinti Pareiškėją. Pokalbio metu nebuvo pasidomėta Pareiškėjo įgūdžiais ir (arba) darbo patirtimi.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2018 m. sausio 30 d. raštu Nr. (18)SN-21)S-76 kreipėsi į parduotuvės „Maxima“ (Ramygalos g. 44, Panevėžys) vadovę ir paprašė motyvuotai patvirtinti, ar į pardavėjo poziciją priimamos tik moterys; jei taip – kuo vadovaujantis ir kieno nurodymu; dėl kokių priežasčių buvo atsisakyta įdarbinti Pareiškėją; ar Pareiškėjo lytis buvo svarbi priimant šį sprendimą. Buvo prašyta informuoti, ar į Sveriamų prekių skyriaus pardavėjo pareigas (pagal darbo skelbimą, kuris buvo patalpintas interneto tinklalapyje [www.maxima.lt](http://www.maxima.lt)) darbuotojas yra priimtas; paprašyta nurodyti jo lytį.

Taip pat paprašyta pateikti kitą svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2018 m. vasario 7 d. buvo gautas UAB „Maxima LT“ (toliau – Bendrovė) 2018 m. vasario 6 d. raštas Nr. 956/1 „Dėl informacijos pateikimo“. Bendrovė rašte patvirtina, kad į pardavėjo poziciją yra įdarbinami tiek vyrai, tiek moterys. Konkretus asmuo į pardavėjo pareigas atrenkamas nepriklausomai nuo lyties, bet atsižvelgiant į profesinę patirtį, kvalifikaciją, išsilavinimą ir kitus objektyvius kriterijus.

Pareiškėjas nebuvo įdarbintas Sveriamų prekių skyriaus pardavėjo pareigose, kadangi kiti į šias pareigas pretendavę asmenys turėjo didesnę profesinę patirtį ir aukštesnę kvalifikaciją. Bendrovė pažymi, kad tiek Pareiškėjo, tiek kitų asmenų, pretendavusių į minėtas pareigas, lytis nebuvo svarbi ir neturėjo jokios įtakos sprendžiant šių asmenų įdarbinimo klausimą.

Rašto pateikimo Tarnybai dieną į Sveriamų prekių skyriaus pardavėjo pareigas parduotuvėje „Maxima“, esančioje Ramygalos g. 44, Panevėžyje, atranką laimėjo ir yra įdarbinta darbuotoja (moteris). Bendrovė taip pat pažymi, kad minėtoje parduotuvėje dirba ir du vyrai. Taip pat Bendrovė pabrėžia, kad visada nuosekliai laikosi moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, įskaitant šio įstatymo 8 straipsnį, ir kitų atitinkamų teisės aktų reikalavimų.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Parduotuvės vadovė, teigdama, kad į Sveriamų prekių skyriaus pardavėjo pareigas priimamos tik moterys, nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punkto, pagal kurį, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo, priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių

ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. Specifiškai 23 straipsnyje nustatomas moterų ir vyrų lygybės principas, pabrėžiama, kad visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą. Pagal Chartijos turinį darytina išvada, kad Europos Sąjungos institucijoje ypatingas dėmesys skiriamas lyčių lygybei.

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB įgyvendinamas vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, siekiama sukurti sistemą kovai su diskriminacija dėl lyties ir užtikrinti lygias galimybes naudotis prekėmis bei paslaugomis ir tiekti prekes bei teikti paslaugas, siekiama valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą. Direktyvoje teigiama, kad vyrų ir moterų lygybės principas yra vienas iš Europos Sąjungos pagrindinių principų.

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, 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, kuriuo draudžiama diskriminacija 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 atitinkamai Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Tiriamu atveju Pareiškėjui, siekiant įsidarbinti Parduotuvėje, buvo pasakyta, kad į siūlomas pareigas priimamos tik moterys. Pokalbio metu nebuvo domėtasi Pareiškėjo kvalifikacija ir turima patirtimi.

Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punkto nuostatomis, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo, priimdamas į darbą arba perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį. Konstatuotina, kad darbdavys priimdamas į darbą privalo tiek moterims, tiek vyrams taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, taigi negali nepagrįstai nustatyti, kad į tam tikrą darbo poziciją gali kandidatuoti tik moterys arba tik vyrai. Tai atitinka Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkte nurodytą pažeidimą: „Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas“.

Kaip nustatyta pirmiau, pirmenybės taikymas įdarbinimo metu tik vienai lyčiai yra nepagrįstas, išskyrus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 5 punkto nuostatas, pagal kurias moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties, išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir

reikalavimas tinkamas (pagrįstas). Nagrinėjamu atveju yra siūlomas Sveriamų prekių skyriaus pardavėjo darbas Parduotuvėje, kuri yra Panevėžio mieste. Manytina, kad šio darbo pagrindinės funkcijos (remiantis darbo skelbimu šioms pareigoms užimti) yra klientų aptarnavimas, prekių išdėstymas ir priežiūra vitrinose, prekių galiojimo terminų kontrolė ir informacijos teikimas klientams. Vertinant pateiktas siūlomo darbo funkcijas, darytina išvada, kad tokį darbą galėtų atlikti tiek moteris, tiek vyras, taigi konstatuotina, kad pirmenybės teikimas konkrečiai lyčiai įdarbinimo metu laikytinas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkte įtvirtintu pažeidimu.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas teigia, jog siekiant įsidarbinti jam buvo pasakyta, kad ieškoma tik moters. Savo atsakyme UAB „Maxima“ pabrėžė, kad konkretus asmuo į pardavėjo pareigas atrenkamas nepriklausomai nuo lyties, bet atsižvelgiant į profesinę patirtį, kvalifikaciją, išsilavinimą ir kitus objektyvius kriterijus. Į šias pareigas buvo priimta moteris, nes ji laimėjo atranką, bet, pasak Bendrovės atstovų, lytis nebuvo svarbus kriterijus ir neturėjo jokios įtakos sprendžiant įdarbinimo klausimą. Minėtoje parduotuvėje dirba du vyrai.

Kadangi trūksta objektyvių įrodymų (pvz., pokalbio tarp Pareiškėjo ir „Maxima“ parduotuvės atstovo garso įrašo, kuriame būtų išreikšta pozicija, kad ieškoma tik moters, ar kokia nors kita forma išreikštų diskriminacinių veiksmų) ir Bendrovė įvykdė Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtintą įrodinėjimo pareigą (t. y., skundžiamas asmuo pateikė savo įrodymus, kad lygių galimybių principas nėra pažeistas), šiuo atveju įrodyti buvus diskriminacijos faktą neįmanoma.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu, tyrimo metu ar jį atlikęs lygių galimybių kontrolierius gali nutraukti tyrimą, kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s p r e n d ž i a:

1. Skundo Nr. (18)SN-21 tyrimą nutraukti, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Maximą LT“ vadovą.

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