



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU UAB „REDITUS LT“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2018 m. gegužės 9 d. Nr. (18)SN-74)SP-49

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. kovo 22 d. buvo gautas pareiškėjo A. Z. (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu UAB „Reditus LT“ (toliau vadinama ir Bendrovė) darbo skelbime. Pareiškėjas nurodo, kad interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt yra publikuotas Bendrovės darbo skelbimas dėl nepriklausomo pardavimų konsultanto pareigų (toliau – Darbo skelbimas). Darbo skelbime prie reikalavimų nurodytas amžiaus kriterijus – nuo 18 iki 35 metų. Darbo skelbimu siūlomas pardavimų konsultanto darbas Londone, Amsterdame, Berlyne, Paryžiuje. Pareiškėjas 2018 m. kovo 21 d. kreipėsi į Bendrovę telefonu, vėliau elektroniniu paštu nusiuntė Bendrovei savo gyvenimo aprašymą.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2018 m. kovo 30 d. raštu Nr. (18)SN-74)S-238 kreipėsi į UAB „Reditus LT“ vadovą ir paprašė motyvuotai atsakyti, ar į siūlomas nepriklausomo pardavimų konsultanto pareigas yra priimami tik asmenys tarp 18 ir 35 metų amžiaus (jei taip – dėl kokių priežasčių); ar Pareiškėjas kreipėsi dėl Bendrovės Darbo skelbime nurodyto darbo, jei taip – kodėl Pareiškėjas nebuvo pakviestas į darbo pokalbį; ar į siūlomas pareigas pretendavo ir kitokio amžiaus asmenys (pavyzdžiui, vyresni); jei taip – ar jiems buvo suteikta galimybė dalyvauti atrankoje į siūlomas pareigas; ar į siūlomas pareigas darbuotojas jau yra priimtas; jei taip – nurodyti jo amžių; kas ir kieno nurodymu parengė ir išplatino Darbo skelbimą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2018 m. kovo 23 d. elektroniniu paštu paprašius Pareiškėjo pateikti papildomos informacijos dėl kreipimosi į Bendrovę ir, jei įmanoma, atsiųsti Bendrovei adresuotų laiškų kopijas, 2018 m. balandžio 23 d. Pareiškėjas elektroniniu paštu persiuntė Bendrovei pateiktą savo laišką ir informavo, kad Bendrovė iki šiol su juo nesusisiekė.

2018 m. balandžio 5 d. buvo gautas Bendrovės direktorės atsakymas į lygių galimybių kontrolierės raštą Nr. (18)SN-74)S-238. Atsakyme direktorė pažymi, kad Bendrovė yra įmonė, užsiimanti žmogiškųjų išteklių valdymu, teikianti trumpalaikio ir ilgalaikio įdarbinimo bei tarpininkavimo įdarbinimui paslaugas. Lietuvos ir užsienio šalių darbdaviai Bendrovei siunčia laisvų darbo vietų pasiūlymus, kuriuose nurodo pageidaujamų darbuotojų atrankos kriterijus bei reikalavimus.

Nagrinėjamu atveju Bendrovė vykdo Didžiojoje Britanijoje įsikūrusios bendrovės „SOAP & Co LTD“ (toliau – Užsakovas) užsakymą, kuriuo Užsakovas siekia surasti darbuotojų dirbti pardavimų srityje. Užsakovo pateiktame užsakyme yra suformuluoti konkretūs reikalavimai kandidatams (prie atsakymo pridėtame priede). Vienas iš reikalavimų – darbuotojų amžius nuo 18 iki 35 metų. Bendrovė mano, kad nurodytais kriterijais Užsakovas vadovaujasi dėl siūlomo darbo pobūdžio (darbas parduotuvėse) bei gyvenimo sąlygų būsimiems darbuotojams (bendrabučio tipo 2–3 vietų kambariai), kas labiau priimtina jaunesnio amžiaus žmonėms. Atsižvelgiant į Užsakovo suformuotus kriterijus Bendrovė išplatino Darbo skelbimą, kuriame nurodė pageidaujamą pretendentų amžių. Bendrovė nesiekė įžeisti ar diskriminuoti galimus pretendentes dėl amžiaus ir nė vieno vyresnio pagal amžių pretendento kandidatūra nebuvo atmesta. Bendrovė pabrėžia, kad ji stengiasi susisiekti su visais kandidatais, išsamiai išdėstyti siūlomas sąlygas ir reikalavimus bei, išsiaiškinus jų poreikius ir galimybes, pristatyti ir kitas laisvas darbo pozicijas. Tačiau personalo atranką ir kandidato pripažinimą tinkamu darbo vietai nulemia ne tik pretendento amžius, bet ir jo išsilavinimas, gebėjimai, asmeninės savybės ir kita.

Bendrovė teigia, kad skundą pateikęs asmuo (Pareiškėjas) elgiasi nesąžiningai ir, tikėtina, dėl Bendrovei nesuprantamų priežasčių nori pakenkti Bendrovės įvaizdžiui. Telefoninio pokalbio metu Pareiškėjas su Bendrovės darbuotoja bendravo nemandagiai ir priešišškai – įsakmiu tonu trumpai pasisakė ir pokalbį baigė išjungdamas telefoną. Bendrovės darbuotoja nespėjo papasakoti apie darbo vietą, išdėstyti sąlygų arba padiskutuoti Pareiškėjo užduotais klausimais. Bendrovės vadovės teigimu, konstruktyvus ir mandagus pokalbis dėl galimybės pretenduoti į siūlomas pareigas net neįvyko.

Bendrovė pažymi, kad atranka į siūlomą darbo poziciją pagal Užsakovo skelbimą dar nebaigta, Bendrovė kandidatų į šias pareigas vis dar ieško. Galutinį sprendimą priimant kandidatus dirbti šiuo atveju priims Užsakovas.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Reditus LT“, interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt paskelbdama Darbo skelbimą, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatų, pagal kurias skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus. Taip pat skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Reditus LT“ nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatų, pagal kurias, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į pirmiau išvardytus draudžiamos diskriminacijos pagrindus, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

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, ypatingai 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. Konstatuotina, kad Europos Sąjungos institucijose įtvirtintas diskriminacijos draudimas ir dėl amžiaus pagrindo.

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 apimtys 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, kuris draudžia diskriminaciją 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.

Nagrinėjamu atveju interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt buvo publikuotas Bendrovės Darbo skelbimas dėl nepriklausomo pardavimų konsultanto pareigų. Tarp reikalaujamų kriterijų buvo nurodytas ir amžiaus kriterijus, t. y., pareigos siūlomos asmenims nuo 18 iki 35 metų amžiaus. Bendrovė pažymi, kad tik atlieka tarpininkavimo funkcijas ir kriterijus darbuotojams nustatė Užsakovas. Tarnybos atstovui

susisiekus su Bendrove ir paaiškinus apie Lygių galimybių įstatyme numatytas pareigas, Bendrovė pašalino iš Darbo skelbimo amžiaus kriterijų.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatomis, skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus. Nagrinėjamu atveju Darbo skelbime buvo numatytas amžiaus kriterijus (nuo 18 iki 35 metų), taigi galima suprasti, kad darbas siūlomas tik tokio amžiaus asmenims, o kiti asmenys negali kreiptis dėl siūlomų pareigų. Tokio pobūdžio Darbo skelbimu yra suteikiama pirmenybė vienos amžiaus grupės (18–35 metų amžiaus) asmenims, taigi kitų amžiaus grupių asmenys yra atgrasomi kreiptis dėl siūlomų pareigų, taigi patenka į mažiau palankią padėtį ir yra tiesiogiai diskriminuojami.

Tam tikrais Lygių galimybių įstatyme numatytais atvejais tiesioginė diskriminacija darbo skelbimuose gali būti pateisinama. Visų pirma, pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 punkto nuostatas, gali būti pateisinami atvejai, kai taikomos įstatymų nustatytos dėl pilietybės skirtingos teisės, bet nagrinėjamu atveju situacija nėra susijusi su pilietybės pagrindu. Antra, remiantis Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 7 punkto nuostatomis, gali būti pateisinama, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas. Nagrinėjamu atveju siūlomos nepriklausomo pardavimų konsultanto pareigos darbu Londone, Amsterdame, Berlyne ir Paryžiuje (darbdavys – Užsakovas, Didžiosios Britanijos bendrovė „SOAP & Co LTD“), o darbo pobūdis apibūdinamas: „tiesioginis ir aktyvus natūralios negyvosios jūros kosmetikos produktų pardavimas atstovo parduotuvėse; klientų konsultavimas ir specialių pasiūlymų pateikimas jiems; profesionalus klientų aptarnavimas“. Vertinant Darbo skelbime apibūdintą darbo pobūdį, darytina išvada, kad tokį darbą atlikti nėra būtinas specifinis darbuotojų amžius, o svarbios kitos galimų darbuotojų savybės – komunikabilumas, užsienio kalbų žinios ir pan. Be to, pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 1 punktą, tiesioginė diskriminacija nėra laikomi įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Nagrinėjamu atveju nėra nustatytas joks įstatymas, kuriuo būtų numatoma, kad nepriklausomo pardavimų konsultanto darbą gali atlikti tik 18–35 metų amžiaus asmuo. Konstatuotina, kad Bendrovė tokiu Darbo skelbimu nepagrįstai išskiria vienos amžiaus grupės (18–35 metų amžiaus) asmenis, o kitų amžiaus grupių asmenys (kaip Pareiškėjas) patenka į mažiau palankias sąlygas siekiant įsidarbinti, taigi Darbo skelbimu asmenys yra tiesiogiai diskriminuojami dėl jų amžiaus.

Pažymėtina, kad diskriminaciniai darbo skelbimai yra reglamentuojami Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatomis, t. y., šis reglamentavimas yra atskirtas nuo Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje įtvirtintų darbdavio pareigų. Darytina išvada, kad atsakomybė dėl diskriminacinių darbo skelbimų paskelbimo yra taikoma ne tik darbdaviui, tačiau ir bet kuriam subjektui, kuris publikuoja darbo skelbimą, taigi šiuo atveju atsakinga yra UAB „Reditus LT“, nes ji paskelbė Darbo skelbimą internetiniame tinklalapyje kaunas.cvzona.lt.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatomis, darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į antidiskriminaciniais įstatymais įtvirtintus draudžiamos diskriminacijos pagrindus, privalo, priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus (aprašyti pirmesnėje pastraipoje). Bendrovė teigia, kad nagrinėjamu atveju nė vieno vyresnio nei 35 metų kandidato kandidatūra nebuvo atmesta ir kandidato tinkamumą užimti siūlomas pareigas nulemia ne pretendento amžius, bet jo išsilavinimas, gebėjimai, asmeninės savybės ir kita. Bendrovė taip pat pažymi, kad telefoninio pokalbio metu Pareiškėjas su Bendrovės darbuotoja bendravo nemandagiai ir net priešišškai, pokalbis dėl galimybės pretenduoti, Bendrovės vadovės teigimu, netgi neįvyko. Pažymėtina, kad Bendrovė neturi pareigos kviesti visų besikreipiančių asmenų į darbo pokalbius, taigi Bendrovė gali pasirinkti tinkamus kandidatus, kaip minėjo, pagal išsilavinimą, gebėjimus, asmenines savybes, panašaus darbo patirtį (toks kriterijus nurodytas Darbo skelbime).

Darytina išvada, kad Bendrovė, interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt paskelbdama Darbo skelbimą dėl nepriklausomo pardavimų konsultanto pareigų ir nurodydama amžiaus reikalavimą (nuo 18 iki 35 metų), nepagrįstai suteikė pirmenybę šios amžiaus grupės asmenims. Tokiais veiksmais Bendrovė tiesiogiai diskriminavo kitų amžiaus grupių asmenis dėl jų amžiaus, taigi pažeidė Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatą, t. y., padarė lygių galimybių pažeidimą.

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas į siūlomas nepriklausomo pardavimų konsultanto pareigas dar nėra priimtas (atrankos procedūra nėra įvykusi), Bendrovė turi teisę pasirinkti jai tinkamus kandidatus pagal objektyvius kriterijus (išsilavinimą, gebėjimus, darbo patirtį ir pan.), taigi nėra pagrindo teigti, jog Bendrovė padarė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies pažeidimą, t. y. Pareiškėjui dėl jo amžiaus taikė mažiau palankias sąlygas. Tokiu atveju ši skundo dalis pripažįstama nepagrįsta, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu ir 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Reditus LT“ dėl Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio pažeidimo.
2. Skundo dalį dėl galimo Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto pažeidimo pripažinti nepagrįsta, nepasitvirtinus jame nurodytam pažeidimui.
3. Su sprendimu supažindinti UAB „Reditus LT“ direktorę ir Pareiškėją.

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