



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES IR AMŽIAUS PAGRINDAIS UAB GRUPĖS „FLORIS“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2019 m. kovo 15 d. Nr. (19)SN-42)SP-45  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2019 m. vasario 20 d. buvo gautas pareiškėjos R. B. (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos UAB grupės „Floris“ (toliau – Bendrovė) darbo skelbime. Skunde rašoma, kad Pareiškėja interneto tinklalapyje [www.skelbiu.lt](http://www.skelbiu.lt) rado Bendrovės darbo pasiūlymą, taigi paskambino skelbime nurodytu telefono numeriu (+ 370 687 01557). Atsiliepė darbuotoja, kuri prisistatė L. (taip skunde) vardu. Pirmiausia Pareiškėjos buvo paprašyta nurodyti savo vardą, o tada savo amžių. Pareiškėjai atsakius, kad jai 60, darbuotoja Liliana pasakė, kad Bendrovė ieško 30–45 metų darbuotojų. Pareiškėjai paklausus, ar darbui reikalinga reprezentatyvi išvaizda, buvo atsakyta, kad ne, bet reikia mokėti dirbti su kompiuteriu. Pareiškėja patikino, kad tikrai kompiuteriu dirbti moka, tačiau Bendrovės darbuotoja Liliana paaiškino, kad tai neturi reikšmės, nes anksčiau Bendrovė buvo priėmusi 50 metų amžiaus darbuotoją, bet jį „teko“ atleisti dėl amžiaus, taigi, Pareiškėjos amžius irgi netinka.

2019 m. vasario 21 d. interneto tinklalapyje [www.skelbiu.lt](http://www.skelbiu.lt) buvo rastas Bendrovės darbo skelbimas dėl vadybininko-konsultanto pareigų (atkreiptinas dėmesys, kad darbo skelbimo antraštėje pareigos pateiktos tik moteriškąja gimine „vadybininkės-konsultantės“). Skelbime rašoma: „Tarptautinė kompanija priims į darbą vadybininkė-konsultantė“ (citos kalba netaisyta). Pareigų pobūdis aprašytas kaip užsakymų priėmimas, skambučių priėmimas, bendravimas su klientais, atsakinėjimas į elektroninius laiškus, darbas su kompiuteriu („Excel“ ir „Word“ programomis). Dalis darbo skelbimo yra pateikiama rusų kalba. Šioje dalyje prie reikalavimų pateikta, kad pageidautina 35–45 metų mergina („Желательно девушка 35-45 лет“).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2019 m. vasario 26 d. raštu Nr. (19)SN-42)S-194 Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) kreipėsi į Bendrovės vadovą ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Bendrovėje į siūlomas pareigas yra priimamos tik moterys; jei taip – dėl kokių priežasčių; ar į siūlomas pareigas yra priimami tik 35–45 metų asmenys; jei taip – dėl kokių priežasčių; dėl kokių priežasčių pasirinktos būtent šios amžiaus ribos (35–45 metai); ar į siūlomas

pareigas pretendavo ir kitų lyčių bei amžiaus asmenys, nei nurodyta darbo skelbime; jei taip – ar jiems buvo suteikta galimybė dalyvauti atrankoje į siūlomas pareigas; ar 2019 m. vasario 20 d. buvo kreiptasi pirmiau nurodytu telefonu dėl darbo Bendrovėje; ar pokalbio metu buvo klausiama darbo ieškančio asmens amžiaus; ar į siūlomas pareigas darbuotojas jau yra priimtas; jei taip – prašyta nurodyti jo lytį ir 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:

2019 m. vasario 27 d. buvo gautas Bendrovės motyvuotas paaiškinimas, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus. Bendrovė paaiškino, kad į siūlomas pareigas yra priimamos ne tik moterys. Dėl techninės klaidos pareigybė buvo nurodyta tik moteriškosios giminės daiktavardžiu, tačiau Bendrovė siūlo darbo vietas visiems asmenims nepriklausomai nuo amžiaus. Šiuo metu Bendrovėje dirba ir vyrai, ir moterys. Bendrovė pažymėjo, kad nė vieno vyresnio nei 45 metų amžiaus asmens kandidatūra nebuvo atmesta ir kandidato tinkamumą užimti siūlomas pareigas nulemia ne pretendento amžius, bet jo išsilavinimas, gebėjimai, asmeninės savybės ir kita. Visiems asmenims, nepaisant lyties ir amžiaus, buvo taikyti vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos. Į siūlomas pareigas darbuotojas dar nėra priimtas.

Bendrovė patvirtino, kad vasario 20 d. buvo kreiptasi pirmiau nurodytu telefonu dėl darbo. Darbuotoja atsiliepė į skambutį, mandagiai prisistatė vardu – L. Pokalbio metu buvo paklausta apie kandidato amžių. Bendrovė pabrėžė, kad nebuvo norėta įžeisti asmenį, ir dėl to labai apgailestauja.

Direktoriaus prašymu darbo skelbimas buvo patalpintas, bet nebuvo patikrintas. Darbuotoja savo nuožiūra parašė pageidavimą dėl amžiaus, bet tikrai nenorėjo įžeisti ar kitokiu būdu diskriminuoti asmenis, dėl tokių veiksmų gailisi.

Bendrovė atsiprašo dėl diskriminuojančio darbo skelbimo, kuris jau yra pašalintas, turinio. Ateityje darbo skelbimai bus pakoreguoti ir patikrinti prieš platinimą. Darbuotoja savo elgesiu nesiekė diskriminuoti Pareiškėjos, bet norėjo atskleisti darbo specifiką, nes esą vyresnio amžiaus darbuotojams neretai kyla sunkumų (diskomfortas, įtampa darbo vietoje).

Bendrovė informavo, kad, susidarius tokiai situacijai, nuspręsta imtis papildomų priemonių lygių galimybių įgyvendinimui – darbuotojai pakartotinai supažindinti su Lygių galimybių įstatymu, organizuoti mokymai darbuotojams dėl lygių galimybių taikymo galimiems pretendentams dirbti Bendrovėje.

## Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, publikuodama darbo skelbimą, kuriame buvo numatyti amžiaus bei lyties kriterijai, 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 buvo vertinama, ar nebuvo pažeistos Lietuvos Respublikos vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatos, pagal kurias skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Tyrimo metu taip pat buvo vertinama, ar Bendrovė, priėmimo į darbą metu atsisakydama priimti asmenis dėl jų amžiaus, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies nuostatų, pagal kurias įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo priimdamas į darbą, 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, 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. Šios Chartijos 25 straipsnyje nustatomas pagyvenusių žmonių teisių apsaugos principas, pabrėžiama, kad Sąjunga pripažįsta ir gerbia pagyvenusių žmonių teisę gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime. Pagal Chartijos turinį

darytina išvada, kad Europos Sąjungos institucijose lyčių lygybei bei pagyvenusių asmenų teisėms yra skiriamas ypatingas dėmesys.

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 nurodoma, 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 prigimtinę 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).

Lietuvos Respublikos 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 atitinkamose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

2019 m. vasario 20 d. Pareiškėja kreipėsi telefonu dėl darbo Bendrovėje pagal darbo skelbimą, publikuotą interneto tinklalapyje [www.skelbiu.lt](http://www.skelbiu.lt). Atsiliepusi darbuotoja (prisistatė L. vardu) paklausė Pareiškėjos vardo ir amžiaus. Pareiškėjai atsakius, kad jai 60 metų, buvo paaiškinta, kad ieškoma 30–45 metų amžiaus darbuotojų. Bendrovės atstovė L. (taip skunde) paaiškino, kad ieškoma tokio amžiaus darbuotojų, nes reikia mokėti dirbti su kompiuteriu. Bendrovė savo rašte, kuriuo atsakė į Tarnybos pateiktus klausimus, patvirtinto, kad pokalbio metu buvo paklausta apie Pareiškėjos amžių, tačiau Bendrovė pabrėžė, kad nė vieno vyresnio nei 45 metų asmens kandidatūra nebuvo atmesta, o kandidato tinkamumą užimti siūlomas pareigas nulemia ne pretendento amžius, bet jo išsilavinimas, gebėjimai, asmeninės savybės ir pan.

Pažymėtina, kad [www.skelbiu.lt](http://www.skelbiu.lt) publikuotame darbo skelbime pareigos pateikiamos tik moteriška gimine – „vadybininkė-konsultantė“, taip pat skelbime tiesiogiai nurodoma, kad ieškoma 35–45 metų amžiaus moters. Bendrovės vadovas paaiškino, kad jo prašymu buvo paskelbtas darbo skelbimas, tačiau Bendrovės vadovas jo turinio nepatikrino. Darbuotoja nurodė amžiaus reikalavimą savo nuožiūra.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio nuostatas, 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. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas, skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Pabrėžtina, kad, remiantis Valstybinės lietuvių kalbos komisijos 1999 m. lapkričio 4 d. nutarimu Nr. 5(74) „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“, pareigų, profesijų, teisinio statuso, rangų, titulų, mokslo laipsnių ir panašūs pavadinimai apibendrintai turi būti reiškiami vyriškosios giminės daiktavardžiais.

Nagrinėjamu atveju darbo skelbime tiek pareigos apibūdinamos tik moteriškosios giminės daiktavardžiais, tiek darbo skelbimo turinyje tiesiogiai nurodyta, kad ieškoma 35–45 metų moters, taigi yra tiesiogiai išskiriama tiek viena lytis (moterys), tiek konkreči amžiaus grupė (35–45 metai). Pagal darbo skelbimo turinį darytina išvada, kad darbo skelbimas yra skirtas tik šiai pagal lytį ir amžių apibrėžtai asmenų grupei, taigi, šiuo atveju vyrai ir jaunesni nei 35 metų bei vyresni nei 45 metų asmenys patenka į mažiau palankią padėtį, yra atgrasomi kreiptis dėl nurodytų pareigų ir yra tiesiogiai diskriminuojami lyties bei amžiaus pagrindais.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 7 punkto nuostatas, tiesiogine diskriminacija nėra laikomi tokie atvejai, 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. Analogiška nuostata yra įtvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 5 dalyje. Nagrinėjamu atveju yra siūlomas vadybininko-konsultanto darbas, o darbo pobūdis aprašomas kaip užsakymų priėmimas, skambučių priėmimas, bendravimas su klientais, atsakinėjimas į elektroninius laiškus. Atsižvelgiant į tai, kad nėra objektyvių priežasčių, galinčių lemti tai, jog vadybininko-konsultanto darbo funkcijos sietinos su jas atliekančio asmens lytimi arba amžiumi, nėra pagrindo teigti, kad šias darbo funkcijas galėtų atlikti tik 35–45 metų amžiaus moterys, taigi šiuo atveju lytis bei amžius nėra būtini (neišvengiami) ir lemiantys profesiniai reikalavimai.

Konstatuotina, kad Bendrovė, darbo skelbime nurodžiusi lyties ir amžiaus kriterijus (ieškoma 35–45 metų amžiaus moters), nepagrįstai apribojo galimybes kitų lyčių ir amžiaus asmenims kreiptis dėl siūlomo darbo ir tokie asmenys pateko į mažiau palankią padėtį. Tokiais veiksmais Bendrovė pažeidė Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas, t. y., padarė lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus.

Vertinant pokalbį telefonu tarp Pareiškėjos ir Bendrovės atstovės dėl galimybės įsidarbinti, atkreiptinas dėmesys, kad, pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatas, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, 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 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

Pažymėtina, kad, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas, draudžiama reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Bendrovė patvirtino, kad pokalbio metu buvo klausta apie Pareiškėjos amžių, taigi konstatuotina, kad tokiais veiksmais buvo padarytas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnyje numatytos pareigos pažeidimas.

Atsižvelgiant į Bendrovės darbo skelbimo turinį (nurodytą konkretų amžiaus kriterijų) ir į tai, kad pokalbio dėl įsidarbinimo metu Pareiškėjos buvo klausta apie jos amžių ir atsakyta, jog Pareiškėja yra per sena dėl to, kad jai yra 60 metų, darytina išvada, kad, atsižvelgiant į Pareiškėjos amžių, jai buvo sudarytos ne tokios palankios galimybės kandidatuoti į darbo vietą Bendrovėje. Konstatuotina, kad Bendrovė taikė nevienodus atrankos kriterijus ir sąlygas atsižvelgiant į Pareiškėjos amžių. Atsižvelgiant į tai, kad, kaip nurodyta pirmiau, vadybininko-konsultanto pareigoms amžius ir lytis nėra būtini (neišvengiami) ir lemiantys profesiniai reikalavimai, darytina išvada, kad Bendrovė pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punktą, t. y., padarė lygių galimybių pažeidimą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 straipsnio 3 dalimi, Lygių galimybių įstatymo 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Bendrovę dėl padarytų lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovės 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