



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU UAB „SKULAS“ VYKDANT PRETENDENTŲ Į DARBĄ ATRANKĄ TYRIMO

2019-03-22 Nr. (19)SN-23)SP-46

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2019 m. sausio 23 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame teigiama, jog š. m. sausio 23 d. ji dalyvavo pokalbyje dėl darbo, pretenduodama į Pasvalio mieste, Mūšos g. 2 esančios UAB „Skulas“ degalinės (toliau – Degalinė) operatoriaus pareigas. Pokalbio metu Degalinės vadovas teiravosi, koks Pareiškėjos amžius ir šeiminių padėtis. Pareiškėja, žinodama, jog tokio pobūdžio klausimai nėra teisėti, atsakė, kad ši informacija darbdaviui nėra būtina. Degalinės vadovas pakartotinai pasiteiravo dėl Pareiškėjos šeiminių padėties, vaikų skaičiaus ir papriekaištavo, kodėl tokia informacija nėra nurodyta jos gyvenimo aprašymo anketoje. Pareiškėja teigia, kad pokalbio metu ji jautėsi pažeminta ir nusivylusi.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau vadinama ir lygių galimybių kontroliere), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 dalimi, 2019 m. vasario 7 d. raštu Nr. (19)SN-23)S-137 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į UAB „Skulas“ (toliau vadinama ir Bendrovė) vadovą, prašydama pateikti motyvuotą paaiškinimą: kada ir kur buvo paskelbtas darbo skelbimas dėl Degalinės operatoriaus pareigų; kokius dokumentus reikėjo pateikti Degalinės administracijai, pretenduojant į operatoriaus pareigas; kokie reikalavimai buvo keliami pretendentams į operatoriaus pareigas; kodėl pokalbio metu buvo teirautasi dėl Pareiškėjos amžiaus ir šeiminių padėties; kokią įtaką priėmimui į darbą turi aplinkybės, susijusios su kandidato amžiumi ir šeimine padėtimi; ar į operatoriaus pareigas yra priimtas darbuotojas; kas yra atsakingas už darbuotojų priėmimą į darbą Degalinėje. Kartu paprašyta pateikti kitą, reikšmingą informaciją, susijusią su Pareiškėjos skunde išdėstytomis aplinkybėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2019 m. vasario 13 d. rašte „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – Raštas) Bendrovės vadovas nurodė, kad darbo skelbimas siūlant operatoriaus pareigas buvo paskelbtas socialinio tinklalapio *Facebook* „Pasvalys“ paskyroje. Pretendentams reikėjo pateikti savo gyvenimo aprašymą (CV). Jokių specialių ar specifinių reikalavimų pretendentams į operatoriaus pareigas nebuvo keliama. Bendrovės vadovas pažymėjo, jog darbo pokalbio metu Pareiškėjai buvo paaiškinta, kad operatoriai dirba pamainomis, todėl teks dirbti ir naktimis. Dėl šios priežasties Pareiškėja buvo paklausta, ar turi vaikų, ar bus kam juos prižiūrėti, kai ji dirbs naktį. Pareiškėja nurodė, kad vaikų neturi ir galės dirbti be jokių apribojimų.

Rašte pažymėta, kad ne visi asmenys nori ir gali vaikų priežiūrą patikėti tretiesiems asmenims, todėl darbdavys privalo aptarti šią aplinkybę. Bendrovės vadovas nurodė, jog Degalinės vadovas neprisimena, kad pokalbio dėl darbo metu Pareiškėjai buvo užduotas klausimas dėl jos amžiaus, todėl ši aplinkybė Rašte nėra komentuojama.

Rašte taip pat teigiama, kad aplinkybės susijusios su pretendentų amžiumi ir šeimine padėtimi neturi jokios įtakos priėmimui į Degalinės operatoriaus pareigas. Degalinėje dirba 7 darbuotojai, 6 darbuotojai turi vaikų, keturi iš jų – nepilnamečių. Darbuotojų amžius yra nuo 33 metų iki 53 metų. Nuo 2019 m. vasario 13 d. Degalinėje įsidarbino 21 metų amžiaus darbuotojas. Už darbuotojų priėmimą į darbą yra atsakingas Degalinės vadovas. Pokalbiui dėl darbo buvo pakviesti 5 pretendentai, visiems buvo užduoti tie patys klausimai ir aptartos tos pačios aplinkybės. Bendrovės vadovo teigimu, nė vienas pretendentas į operatoriaus pareigas nepateikė skundo dėl netinkamų klausimų pokalbio dėl darbo metu.

Rašte teigiama, jog Pareiškėjai nebuvo daromas spaudimas, jokių priekaištų dėl gyvenimo aprašyme (CV) pateiktos informacijos taip pat nebuvo. Pokalbis vyko ramiai ir dalykiškai. Pareiškėjos teiginiai, kad ji jautėsi pažeminta ir nusivylusi, yra klaidinantys.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar pokalbio dėl darbo į Degalinės operatoriaus pareigas metu Degalinės vadovas, būdamas darbdavys, reikalavo iš Pareiškėjos pateikti duomenis apie jos šeiminių padėčių ir amžių, t. y., ar UAB „Skulas“ nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str., kuriame nustatyta, jog 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 padėčių, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus, reikalavimų.

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. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama pasiremiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str., kuriame numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindų. Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikrai 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 apimtys 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.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja kreipėsi su skundu, teigdama, jog pokalbio dėl darbo metu Degalinės vadovas teiravosi jos šeiminių padėties, vaikų skaičiaus ir amžiaus.

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 12 str. nurodoma, kad niekas neturi patirti savavališko kišimosi į jo privatumą, šeimos gyvenimą, buitį ar susirašinėjimą arba kėsintis į jo garbę ir reputaciją. Kiekvienas turi teisę į įstatymo apsaugą nuo tokio kišimosi arba kėsintis.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, kurios paskirtis yra užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, 16 str. nustatyta,

jog 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 padėties, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Nagrinėjamu atveju nėra tiriamos aplinkybės dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, nes klausimas dėl šeiminių padėties ir vaikų nėra siejamas su tam tikra lytimi, nes moteris, kaip ir vyras, gali turėti vaikų. Tačiau Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėties, amžių. Pažeidžiant šią nuostatą, pažeidžiamos moterų ir vyrų lygios teisės.

Bendrovės vadovas neneigė fakto, jog pokalbio dėl darbo metu visų pretendentų, tarp jų, ir Pareiškėjos, buvo teiraujama dėl šeiminių padėties ir vaikų (ne)buvimo. Rašte paaiškinta, jog tokie klausimai buvo užduodami todėl, kad operatoriai degalinėse dirba paromis ir kad darbdaviui svarbu žinoti, ar pretendentai į šias pareigas galės dirbti be apribojimų ir naktimis, ar bus kam prižiūrėti darbuotojų vaiką (-us).

Bendrovės vadovas neginčija aplinkybės, jog pokalbio dėl darbo metu Pareiškėjai buvo paaiškinta, jog operatoriai dirba paromis, t. y., po 24 valandas. Kadangi Pareiškėja, sužinojusi šią aplinkybę, kuri galimai jai buvo žinoma iki pokalbio dėl darbo, neatsisakė toliau pretenduoti į šias pareigas, tikėtina, ji įvertino savo galimybes dėl šeimos ir darbo derinimo.

Be to, Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta galimybė, sudarant darbo sutartį su darbuotoju, sulygti dėl išbandymo termino. Pripažinęs, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami, darbdavys iki išbandymo termino pabaigos gali priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas iki darbo sutarties pasibaigimo, ir nemokėti išeitinės išmokos (36 str.). Taigi, jei darbdavys suabejotų darbuotojo galimybe dirbti operatoriaus pareigose visą parą, jis galėtų pasinaudoti Darbo kodekse numatytomis nuostatomis dėl išbandymo termino.

Taip pat pažymėtina, jog aplinkybė, kad pretendentas į Degalinės operatoriaus pareigas įsidarbinimo metu turi galimybę suderinti darbą pamainomis su privačiu gyvenimu, nereiškia, kad ją turės ir po tam tikro laikotarpio. Kitaip sakant, Degalinės vadovo klausimai apie šeimines padėties ir vaikus negali turėti įtakos besąlygiškam darbdavio įsitikinimui dėl darbuotojo galimybės ilgesnį laikotarpį dirbti nustatytomis darbo sąlygomis.

Pagal Darbo kodekso 27 str., 41 str. 1 dalį, darbdavys privalo gerbti darbuotojų teises į privatų gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais,

sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

Pabrėžtina, jog teisė nuspręsti, ar darbuotojas turės galimybę derinti šeimos ir darbo interesus, tenka pačiam pretendui. Darbdavys privalo vadovautis darbo santykių teisinio reglamentavimo principais: teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, ir sudaryti tinkamas sąlygas darbuotojams.

Skunde nurodoma, jog darbo pokalbio metu Degalinės vadovas teiravosi Pareiškėjos jos amžiaus. Degalinės vadovas nurodė neprisimenantis, kad pokalbio dėl darbo metu Pareiškėjai buvo užduotas klausimas dėl jos amžiaus, todėl ši aplinkybė Rašte nėra komentuojama. Aplinkybės, jog Pareiškėja nebuvo priimta į operatoriaus pareigas dėl jos amžiaus, skunde nebuvo minimos, todėl lygių galimybių kontrolierė netyrė galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo santykių srityje, t. y., ar darbdavys nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, teigtina, jog Bendrovės vadovas, neužtikrindamas, kad Bendrovėje iš darbo ieškančių asmenų (taip pat ir iš Pareiškėjos) nebūtų reikalaujama pateikti duomenis apie jų šeimines padėtis ir amžių, pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str., nustatantį, jog 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.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 str. ir 29 str. 2 d. 5 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Degalinės vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Degalinės vadovą, 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