



# LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

## SPRENDIMAS

### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS, ĮSITIKINIMŲ AR PAŽIŪRŲ, ETNINĖS PRIKLAUSOMYBĖS PAGRINDAIS UAB „AMSTON“ VYKDANT PRETENDENTŲ Į UAB „NARBUTAS INTERNATIONAL“ VERSLO KLIENTŲ VADYBININKO PAREIGAS ATRANKĄ TYRIMO

2020-02-26 Nr. (20)SN-22)SP-18

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2020 m. vasario 4 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame nurodoma, kad, dalyvaudama atrankoje į UAB „Narbutas International“ (toliau – Bendrovė) Verslo klientų vadybininko (toliau vadinamas ir Vadybininku) pareigas, patyrė diskriminaciją amžiaus, etninės priklausomybės, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindais.

Pareiškėjos teigimu, jos kandidatūra buvo atmesta dėl „kultūrinio neatitikimo“ (citos kalba netaisyta). Skunde pažymima, kad įtakos jos kandidatūros atmetimui galimai turėjo Pareiškėjos amžius bei įsitikinimai ar pažiūros, nes „kultūrinis neatitikimas“ apima labai daug aspektų. Nors, Pareiškėjos teigimu, pokalbio dėl darbo metu ji nepasakė nieko, kas galėjo įžeisti atrankos komisiją, tačiau jos vertybės, tikslai bei išdėstyta Bendrovės vizija galimai turėjo įtakos neigiamam sprendimui

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau vadinama lygių galimybių kontroliere), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 dalimi, 2020 m. vasario 7 d. raštu Nr. (20)SN-22)S-115 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovę ir pretendentų atranką vykdančią UAB „Amston“ (toliau – Amston), prašydama pateikti motyvuotą paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: kokios priežastys lėmė Pareiškėjos nepriėmimą į Verslo klientų vadybininko pareigas; ką reiškia „kultūrinis neatitikimas“, kitaip tariant, kokiais kriterijais galima apibūdinti šį žodžių junginį; kokie klausimai buvo pateikti pretendentams pokalbio (atrankos) į Verslo klientų vadybininko pareigas metu, ar visiems buvo užduodami vienodi klausimai; jei ne, kodėl; kokio

amžiaus asmuo buvo išrinktas užimti Verslo klientų vadybininko pareigas; kokio amžiaus (nurodyti nuo–iki) darbuotojai dirba Bendrovėje.

Kartu paprašyta pateikti kitą reikšmingą informaciją, susijusią su Pareiškėjos skunde išdėstytomis aplinkybėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2020 m. vasario 14 d. rašte „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau ir – Bendrovės raštas) Bendrovė Tarnybai pateikė paaiškinimus, nurodydama, kad darbuotojų atranką Bendrovė vykdė pasitelkdama Amston. Bendrovės Rašto rengėjų teigimu, pokalbio su Pareiškėja metu susidarė įspūdis, kad ji yra pernelyg valdinga, nelinkusi į kompromisus, įsitikinusi, kad viską žino ir daro geriau nei kiti. Bendrovės atstovų manymu, tokiam darbuotojui būtų sunku dirbti komandoje. Bendrovei svarbu, kad santykiai tarp darbuotojų būtų nekonfliktiški.

Visiems kandidatams buvo pateikta viena techninė užduotis, susijusi su tiesioginiu darbu. Kandidatai privalėjo apskaičiuoti naujo nestandartinio stalo kainą. Pareiškėja šios užduoties neįvykdė.

Bendrovės rašte nurodyta, kad ji negali atsakyti į klausimą bei paaiškinti, ką Amston atstovas turėjo mintyje, sakydamas, kad Pareiškėja nepriimta dėl „kultūrinio neatitikimo“. Bendrovė pabrėžė, jog Amston buvo nurodžiusi, kad Pareiškėja nepritaps prie vidinės kultūros, kitaip tariant, prie komandinio darbo, kuriame vyrauja besąlyginė pagarba vienas kitam, nuomonei, atliekamam darbui. Bendrovės vidinė kultūra niekaip nesiejama su darbuotojų amžiumi, etnine priklausomybe, įsitikinimais ar pažiūromis.

Visiems pretendentams buvo užduodami vienodi klausimai: kodėl kandidatas pasirinko vieną ar kitą profesinę kryptį; kokios krypties darbo ieško šiuo metu; kodėl kandidatuoja būtent į šią poziciją; kaip suprato poziciją iš jos aprašymo; su kokiomis stresinėmis situacijomis kandidatas dažniausiai susidurdavo paskutinėje darbovietėje; kokias savybes jis turi ir kokios būtų reikalingos siūlomoje pozicijoje; kas kandidatą labiausiai motyvuoja darbe; kaip kandidatą, jo manymu, apibūdina jo buvę kolegos; koks yra jo lūkestis dėl darbo užmokesčio.

Bendrovė rašte pateikė informaciją, kad į Vadybininko poziciją išrinktas 38 metų amžiaus asmuo; Bendrovėje dirba nuo 19 metų iki 67 metų amžiaus darbuotojai; su Vokietijos rinka dirbančių Bendrovės darbuotojų amžius yra nuo 26 iki 48 metų.

2020 m. vasario 17 d. Amston Tarnybai pateikė raštą, kuriame nurodė, kad sprendimą dėl kandidato įdarbinimo Vadybininko pareigose priėmė Bendrovė. Pareiškėjai pasiteiravus Amston, ar Bendrovė atrinko kandidatą į Vadybininko pareigas, buvo pranešta, kad jos kandidatūra atmesta. Pareiškėjai pasiteiravus apie atmetimo priežastis, Amston elektroniniu paštu informavo, kad jos kandidatūra atmesta dėl „kultūrinio neatitikimo“. Telefonu Pareiškėjai buvo paaiškinta, kad susidarė įspūdis, jog dėl kai kurių asmeninių savybių ji galėtų nepritapti prie Bendrovės vidinės kultūros.

Amston taip pat pažymėjo, kad Pareiškėja sudarė pernelyg valdingo žmogaus įspūdį, nelinkusio į kompromisus, nelinkusio prisiderinti prie komandinio darbo, kuris yra labai aktualus, įgyvendinant Bendrovės užsibrėžtus tikslus. „Kultūrinis neatitikimas“ suvokiamas kaip negebėjimas pritapti prie komandos, eiti į kompromisus, gerbti darbuotojus, jų darbą ir nuomonę.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė ir Amston, vykdydamos priėmimą į Vadybininko pareigas, taikė vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, neatsižvelgiant į pretendentų amžių, etninę priklausomybę, įsitikinimus ar pažiūras, t. y., ar Bendrovė, būdama darbdavys, ir Amston, būdama darbdavio atstovas, atlikdamos pretendentų į Vadybininko pareigas atranką, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto, nustatančio darbdaviui pareigą priėmimo į darbą metu įgyvendinti lygias galimybes visiems asmenims, nepaisant, be kita ko, amžiaus, etninės priklausomybės, įsitikinimų ar pažiūrų.

Tyrimas atliekamas dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje.

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 remiantis Lietuvos Respublikos

Konstitucijos 29 straipsniu, 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 pagrindu. Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra 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 apimties 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.

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, pažymima, kad lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių paktą, Jungtinių Tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, kurių šalimis signatarėmis yra visos valstybės narės. Diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti Europos bendrijos sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.

Pareiškėja kreipėsi su skundu, teigdama, kad jos kandidatūros atmetimui įtakos galimai turėjo Pareiškėjos amžius bei įsitikinimai ar pažiūros, nes „kultūrinis neatitikimas“ apima labai daug aspektų. Nors, Pareiškėjos teigimu, pokalbio dėl darbo metu ji nepasakė nieko, kas galėjo įžeisti atrankos komisiją, tačiau jos vertybės, tikslai bei išdėstyta Bendrovės vizija galimai turėjo įtakos neigiamam sprendimui. Pareiškėja teigia, jog buvo diskriminuojama amžiaus, etninės priklausomybės, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindais.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punktą, darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, 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.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnį, teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Atsižvelgiant į tai, kad sąvoka „kultūrinis neatitikimas“, nurodant ją kaip pagrindinę Pareiškėjos netinkamumo siūlomoms pareigoms priežastį, nėra apibrėžta, tačiau, Pareiškėjos įsitikinimu, galinti apimti tokius kriterijus kaip asmens amžius, kvalifikacija, etninė priklausomybė (tautybė), įsitikinimai ar pažiūros, buvo pradėtas tyrimas dėl galimos diskriminacijos.

Pareiškėjos teigimu, sąvoka „kultūrinis neatitikimas“ galėjo reikšti jos aukštos kvalifikacijos, didelės profesinės patirties buvimą, užsienio kalbų žinojimą, profesionalumą. Kriterijai, kuriais Pareiškėja remiasi apibūdindama pirmiau minėtą sąvoką, apibrėžia socialinės padėties pagrindą, nors skunde jo neakcentuoja (nenurodo kaip galimos diskriminacijos pagrindo).

Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 punktą, socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

Analizuojant Vadybininko pareigybės aprašyme nurodytus reikalavimus bei klausimus, kurie buvo pateikti pretendentams atrankos metu, susidaro įspūdis, kad užsienio kalbos mokėjimas laikytinas ne privalumu, o būtinu kvalifikaciniu reikalavimu. Kiti Pareiškėjos išvardinti kriterijai, dėl kurių, jos įsitikinimu, ji galėjo būti įvertinta kaip pernelyg kvalifikuota (profesionalumas, patirties buvimas), pareigybės aprašyme įvardinti kaip privalumai. Akivaizdu, jog tuo atveju, jei pretendentas atitinka kriterijus, kurie įvardinti kaip privalumai, jie negalėtų būti laikomi „neatitikimu“.

Bendrovės ir Amston nuomonę, kad Pareiškėja yra pernelyg pasitikinti savimi ir nelanksčiai reaguoja į kitų nuomonę, galimai galėjo suponuoti jos laikysena ir didelės profesinės patirties buvimo

akcentavimas atrankos metu, tačiau tai nereiškia, kad šie kriterijai (išsilavinimas, kvalifikacija) patys savaime buvo įvertinti kritiškai.

Analizuojant klausimų, kurie atrankos metu buvo pateikti visiems pretendentams, pobūdį, pažymėtina, kad dauguma jų nukreipti į asmens gebėjimą panaudoti savo kvalifikaciją, profesinę patirtį, pasiekimus bei įvertinti juos.

Pareiškėja skunde daro prielaidą, kad viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl ji nebuvo atrinkta į Vadybininko pareigas, buvo jos amžius. Atrankos metu Pareiškėjai buvo 40 metų. Pareiškėja mano, kad Bendrovėje dirba jauni (jaunesni nei Pareiškėja) darbuotojai.

Pažymėtina, jog pagal Lietuvos antidiskriminaciniuose įstatymuose įtvirtintą teisinį reglamentavimą diskriminacija siejama su konkrečiu asmeniu, kuris tam tikroje situacijoje mažiau palankiai nei kitas asmuo buvo vertinamas dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

Tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės požymiais, kitais požymiais, ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis jie yra vertinami vienodai, ar jiems taikomas vienodo elgesio principas.

Vertinant galimą diskriminaciją amžiaus pagrindu priėmimo į darbą metu, svarbu nustatyti, kokio amžiaus darbuotojai jau dirba, o kokio amžiaus darbuotojas buvo priimtas į pareigas. Nagrinėjamu atveju paaiškinimuose nurodyta, kad Bendrovėje dirba nuo 19 metų iki 67 metų amžiaus darbuotojai. Su Vokietijos rinką dirbančių darbuotojų amžius – nuo 26 iki 48 metų. Į Vadybininko poziciją atrinktas 38 metų amžiaus asmuo.

Išanalizavus pateiktus duomenis, akivaizdu, kad asmenų, dirbančių Bendrovėje, amžius yra panašus į Pareiškėjos amžių, todėl, vertinant galimą diskriminaciją amžiaus pagrindu, būtų neįmanoma atlikti palyginimo. Konstatuotina, kad nėra objektyvių duomenų, pagrindžiančių prielaidą, jog Pareiškėjos amžius galėjo turėti įtakos jos nepriėmimui į darbą.

Grįsdama prielaidą dėl galimos diskriminacijos dėl įsitikinimų ar pažiūrų, Pareiškėja nurodė, kad pokalbiui su darbdaviu ji labai ruošėsi, kalbėjo apie savo profesines savybes, struktūrizuotą darbo stilių, motyvaciją ir pan., tačiau nenurodė, kokie įsitikinimai ar pažiūros galėjo lemti neigiamą Bendrovės sprendimą.

Pabrėžtina, kad įsitikinimų sąvoka traktuojama labai įvairiai, tačiau teisinėje literatūroje įsitikinimai apibrėžiami kaip tam tikros pažiūros ir nuostatos, susiformavusios stebėjimo, pažinimo

procesu. Įsitikinimai gali būti politiniai, religiniai, ekonominiai, estetiniai, kultūriniai ir t. t. Jie atspindi tam tikros ideologijos, kultūros, dorovės, etikos ir moralės normų aplinkoje susiformavusias žmogaus pažiūras apie visuomeninio, valstybinio gyvenimo reiškinius ir pan.<sup>1</sup> Pažiūros dažnai siejamos su įsitikinimais, nes iš esmės šios sąvokos yra beveik tapačios: pažiūros – įsitikinimai, pasaulėžiūra. Dažnai nuomonės pateikimas painiojamas arba tapatinamas su įsitikinimais ar pažiūromis, tačiau tai nėra tapačios sąvokos.

Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėja nenurodė, kokie jos įsitikinimai ar pažiūros galėjo būti įvertinti kritiškai, laikytina, jog Pareiškėja neįvykdė įrodinėjimo pareigos, t. y. nenurodė *prima facie* aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą dėl galimos diskriminacijos minėtu pagrindu buvimo.

Pareiškėja nurodo, kad galimai buvo diskriminuojama etninės priklausomybės pagrindu.

2000 m. birželio 29 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyvoje<sup>2</sup> 2000/43/EB, įgyvendinančioje vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, pažymima, kad, siekiant užtikrinti demokratinių ir tolerantiškų visuomenių, leidžiančių visiems asmenims laisvai veikti nepaisant jų rasės ar etninės priklausomybės, vystymąsi, turėtų būti imtasi specialių veiksmų diskriminavimo dėl rasės arba etninės priklausomybės srityje dar prieš kalbant apie veiklą, kai dirbama pagal darbo sutartį ir kai dirbama savarankiškai, kurie apimtų ir tokias sritis kaip švietimas, socialinė apsauga, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą, socialinius privalumus, taip pat prekių gavimo bei jų tiekimo klausimus.

Lygių galimybių įstatyme nėra šios sąvokos apibrėžimo, tačiau etninė priklausomybė tapatinama su žmogaus kilme, vieta (valstybe), kurioje jis gimė, tauta, su kuria save identifikuoja. Pareiškėja teigia, kad galėjo nepraeiti atrankos dėl savo lenkiškos pavardės, nors yra lietuvė ir gimusi Lietuvoje.

2020 m. vasario 19 d. Tarybos atstovas kreipėsi į Bendrovės atstovą telefonu, prašydamas pateikti informaciją (jei Bendrovei ji yra žinoma), kokių tautybių asmenys dirba skyriuje, į kurį pretendavo Pareiškėja, bei duomenis, kokios tautybės asmuo priimtas į Vadybininko pareigas. Bendrovės atstovas paaiškino, kad tokių duomenų nerenka. Ši informacija yra perteklinė, nes nėra susijusi su darbo funkcijomis.

Pabrėžtina, jog Pareiškėjos pavardė Bendrovei ir Amston buvo žinoma iš jos pateiktų dokumentų, tačiau tai nebuvo kliūtis dėl jos dalyvavimo atrankoje, kadangi į darbo pokalbį Pareiškėja buvo pakviesta.

<sup>1</sup> Teisės problemos, 99/1-2. Teisės institutas, 1999 m., p.94.

<sup>2</sup> 2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, 2000 m. liepos 19 d., p. 22).

Tyrimo medžiagoje nėra duomenų, leidžiančių daryti prielaidą, kad iš Pareiškėjos pavardės numanoma galima etninė priklausomybė galėjo lemti Pareiškėjos kandidatūros neigiamą vertinimą atrankos metu. Pareiškėja nepateikė įrodymų, kad Bendrovė ir Amston teiravosi jos tautybės ir / arba pavardės kilmės. Vadybininko pareigybės aprašyme taip pat nebuvo reikalavimų, suteikiančių pirmenybę asmenims dėl tam tikros tautybės, kilmės ar etninės priklausomybės.

Akivaizdu, kad Pareiškėjos prielaidos dėl jos kandidatūros vertinimo grindžiamos sąvokos „kultūrinis neatitikimas“ neaiškumu. Sutiktina su Pareiškėja, jog ši sąvoka nėra aiški ir gali būti interpretuojama labai plačiai. Tyrimo metu gauti Bendrovės ir Amston pateikti paaiškinimai leidžia daryti prielaidą, jog Pareiškėjos kandidatūra nepasirinkta dėl jos charakterio savybių ir kitų jos asmeninių savybių, kurios negalėtų būti apibrėžiamos kaip „kultūrinės“.

Konstatuotina, kad tyrimo metu negauta duomenų, leidžiančių daryti prielaidą, jog pretenduojant į Vadybininko pareigas Pareiškėja buvo diskriminuojama dėl amžiaus, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, etninės priklausomybės. Skunde nurodyti pagrindai, kuriems esant, Pareiškėjos teigimu, ji buvo diskriminuojama, nebuvo patvirtinti objektyviais įrodymais.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, kad Bendrovė ir Amston nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto, kuriame nustatyta, kad, 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, nuostatų.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalį, lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą.

Remiantis šiuo reglamentavimu bei siekiant užtikrinti aiškių ir visiems vienodų darbo atrankos kriterijų taikymą, Amston rekomenduotina tiksliau formuluoti dalyvaujantiems darbo atrankose asmenims teikiamą išsamų atsakymą dėl jų kandidatūrų įvertinimo, nurodant konkrečias priežastis, dėl kurių jie nebuvo atrinkti į siūlomas pareigas.



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. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, UAB „Narbutas International“, UAB „Amston“.

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