



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS IR SOCIALINĖS PADĖTIES PAGRINDAIS UAB „LEADER AUTO“ VYKDANT ATRANKĄ Į DARBĄ TYRIMO

2022 m. gruodžio 7 d. Nr. (22)SN-128)SP-75
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2022 m. rugpjūčio 22 d. gautas pareiškėjo G. K. (pareiškėjo duomenys Tarnybai žinomi; toliau – Pareiškėjas) skundas, kuriame rašoma, kad, jam 2022 m. liepos 4 d. kandidatuoju į UAB „Leader auto“ (*Inter Cars Lietuva* Karoliniškių filialą; toliau vadinama ir Bendrove) tiekėjo-ekspeditoriaus (toliau vadinamas ir vairuotoju) pareigas, iš jo buvo pareikalauta pateikti atsakymus į šiuos klausimus:

„1. Parašykite prašom datą kada jums buvo išduotas nuolatinis vairuotojo pažymėjimas? Jeigu turite laikinąjį vairuotojo pažymėjimą, parašykite prašom datą, kada jums bus išduotas nuolatinis? 2. Ar šiuo metu kur nors mokotės, studijuojate, lankote kokius nors kursus? Jeigu taip, tai kur ir kokius, bei kada bus pabaiga? Jeigu ne, tai ar turite tokių planų? 3. Ar yra koks nors darbdavys (darbdaviai) kuris (kurie) galėtų jums, kaip darbuotojui, suteikti rekomendacijas? Jeigu taip, tuomet pateikite prašom jo (jų) kontaktinę informaciją? 4. Kokia yra jūsų šeimyninė padėtis? 5. Kuriame Vilniaus mikrorajone gyvenate? Jei gyvenate ne Vilniuje, tuomet prašome nurodyti kur yra jūsų gyvenamoji vieta? 6. Ar prie jūsų namų yra saugi vieta įmonės automobiliui palikti nakčiai? 7. Ar jums teko naudotis kokiomis nors INTER CARS paslaugomis? Jeigu taip prašome aprašyti kokiomis ir kokį įspūdį jums tai paliko? 8. Ar žinote kokiu principu tarptautinė kompanija INTER CARS vykdo savo veiklą Lietuvos Respublikos teritorijoje? 9. Aprašykite prašom kaip įsivaizduojate INTER CARS sistemoje dirbančio tiekėjo-ekspeditoriaus darbo dieną? 10. Tam, kad kuo tiksliau galėtume įsivaizduoti ar jūsų finansinis poreikis atitinka mūsų finansines galimybes prašom nurodyti kokį atlyginimą į rankas pageidautumėte gauti bandomuoju laikotarpiu ir kokį jam pasibaigus? 11. Ar šiuo metu dirbate? Jeigu taip, tai kur, kokiose pareigose, kiek laiko ir kodėl norite iš tenai išeiti? 12. Jūsų CV nenurodyta kiek jums metų? 13. Kokią dabartinę jūsų sveikatos būklę? 14. Ar turite kokių nors

žalingų įpročių? 15. Ar turite kokių nors chroniškų ligų? 16. Ar jums yra uždraustas fizinis krūvis?“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Atsakymus į minėtus klausimus Pareiškėjas turėjo pateikti el. paštu leaderautouab@gmail.com.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2022 m. rugpjūčio 29 d. raštu Nr. (22)SN-128)S-392 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į UAB „Leader auto“ vadovą, prašydama ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: „Dėl kokios priežasties (kitais tariant, koku tikslu) pretenduojant į tiekėjo-ekspeditoriaus pareigas darbdaviui reikalinga informacija apie pretendento: studijas ir planus studijuoti (Nr. 2), šeiminių padėtį (Nr. 4), amžių (Nr. 12), sveikatos būklę (Nr. 13)? Kokiais teisės aktais remiantis reikalaujama pateikti informaciją apie kandidatų planus studijuoti, jų šeiminių padėtį, amžių bei sveikatos būklę? Nurodykite tiekėjo-ekspeditoriaus pareigybei taikomus kvalifikacinius reikalavimus. Kas 2022 m. liepos 4 d. bendravo su Pareiškėju el. paštu leaderautouab@gmail.com?“

Kartu prašyta pateikti kitą, reikšmingą, informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2022 m. rugpjūčio 31 d. Tarnyboje gautame Bendrovės rašte Nr. 1 (toliau – Raštas) aiškinama, kad informacija apie studijas ir ketinimą studijuoti, šeiminių padėtį, amžių, sveikatos būklę reikalinga, kad Bendrovė galėtų pasiūlyti tinkamas sąlygas darbuotojui bei tinkamai pasirengti pokalbiui su pretendentu. Studijuojantiems ar ketinantiems studijuoti Bendrovė siūlo lankstų darbo grafiką, apmokėjimą už studijas su sąlyga, kad dirbs tam tikrą laiką Bendrovėje. Rašte pateikta informacija: „jauniems asmenims – platesnės galimybės keliauti ir priešingai – vyresniems, sukūrusiems šeimas galimybės turėti maršrutus nenutolstant nuo darbo vietos, įvairius Bendrovės finansuojamus renginius šeimoms ir / ar asmeniui.“

Duomenys apie sveikatos būklę reikalingi siekiant įvertinti asmens galimybes vykdyti darbo funkciją – dirbti fizinį darbą (prekių krovimas ir pan.), „padidintos rizikos darbą su specifine prekių grupe, tokia kaip rūgštiniai akumulatoriai, tepalai, alyvos autochemija, freonas. Jei pretendentas nurodo, kad turi sveikatos problemų (astmą, stuburo išvaržą ar kt.), tai pokalbio dėl

priėmimo į darbą metu jis yra informuojamas apie faktorius, galimai turėsančius įtakos jo sveikatos būklei.“

Rašte paaiškinta, kad dažniausiai pretendentai, turintys sveikatos problemų, išgirdę apie šiuos pavojingus jų sveikatos būklei faktorius, atsisako dalyvauti atrankoje.

Taip pat atkreiptas dėmesys, kad Bendrovėje dirba įvairaus amžiaus, skirtingų tautybių, pilietybių darbuotojai. Dalis pretendentams pateiktų klausimų buvo abstraktūs ir į juos nebuvo privaloma atsakyti. Bendrovės Rašto rengėjų teigimu, tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekso 28 str., 29¹, 37 str. nuostatos, tiek įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymas Nr. A1-457/V-961 „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“; toliau – Įsakymas) numato įvairius darbdavio ir darbuotojo santykius, susijusius su darbuotojo amžiumi, šeimine padėtimi, studijomis, sveikatos būkle. Vadovaujantis šiuo reglamentavimu, Bendrovės įsitikinimu, šie klausimai privalo būti aptarti pokalbyje dėl darbo. Vadovaujantis Darbo kodekso 158 str. 4 dalimi, darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis. Dėl šios priežasties, darbdavys privalo žinoti apie darbuotojo sveikatos būklę, kad galėtų tinkamai vykdyti darbo sutarties sąlygas.

Tiekėjo-ekspeditoriaus pareigybės funkcijai atlikti reikalingas darbuotojas, galintis pakrauti prekes į transporto priemonę, kas, anot Bendrovės Rašto rengėjų, „reikalauja sąlyginai neblogos sveikatos būklės tai padaryti“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Leader auto“ nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto nuostatos, nustatančios darbdaviui pareigą įgyvendinti lygias galimybes priimant į darbą ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str., draudžiančio reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Pažymėtina, kad 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 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 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, pilietybės kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija draudžia bet kokia diskriminaciją, 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.

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyta, kad diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB 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. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė.

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka Lygių galimybių kontrolierė, nustato, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 p.).

Tiesioginė diskriminacija yra elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus,

akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Nagrinėjamu atveju atliekamas tyrimas dėl darbdavio pretendentams (šiuo konkrečiu atveju – Pareiškėjui) į vairuotojo pareigas teikiamo klausimyno apie jų šeiminių padėtį, sveikatos būklę, amžių, gyvenamąją vietą, studijas ir kitas privataus gyvenimo aplinkybes.

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.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. draudžia skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis 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.

Atsižvelgiant į tai, kad pagal Lygių galimybių įstatymą Lygių galimybių kontrolieriui suteikta kompetencija vertinti diskriminacijos aplinkybes tik esant pagrindui (-ams) (asmeniui priskirtam (-iems) požymiui (-iams), nurodytam (-iems) šiame įstatyme, tyrimas dėl Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto (ne)pažeidimo atliekamas socialinės padėties ir amžiaus pagrindais. Tuo tarpu vertinimas, ar darbdavys (ne)pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str., atliekamas ne tik minėtais pagrindais, tačiau ir dėl klausimų, kai prašoma pateikti informaciją apie privatų gyvenimą.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 d., socialinė padėtis – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminių padėtis, 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 turtingumu susiję veiksniai.

Bendrovės Rašte, argumentuojant dėl reikalavimo pretendentams pateikti atsakymą į klausimą, be kita ko, dėl amžiaus, nurodė: „jauniems asmenims – platesnės galimybės keliauti ir

priešingai – vyresniems, sukūrusiems šeimas galimybės turėti maršrutus nenutolstant nuo darbo vietos, įvairius Bendrovės finansuojamus renginius šeimoms ir/ar asmeniui.“ Remiantis šiuo paaiškinimu, vairuotojų maršrutai sudaromi pagal amžių ir šeiminių padėčių. Nagrinėjamu atveju nėra galimybės nustatyti, kas galimai atsiduria geresnėje / blogesnėje padėtyje, ar „jaunesni“, gabendami prekes tolimesniais maršrutais, ar „vyresni“ ir, anot Bendrovės atstovų, „sukūrę šeimas“, – trumpesniais maršrutais. Tačiau akivaizdi aplinkybė, kad šie asmens požymiai lemia tam tikras darbo sąlygas, nepriklausomai nuo paties darbuotojo teisėtų lūkesčių.

Vadovaujantis Darbo kodekso 2 str., reglamentuojančio darbo santykių teisinio reguliavimo principus, darbo santykiai reglamentuojami laikantis 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), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principų. Remiantis šiuo reglamentavimu, nei šeiminių padėčių, nei amžius negali turėti įtakos darbo teisės subjektų lygybei.

Darbo kodekso nuostatos nustato tam tikras išimtis (lankstus darbo grafikas, darbas ne visą darbo dieną ir pan.) asmenims dėl jų asmeninių / šeiminių įsipareigojimų, tačiau jos nėra siejamos su tam tikrai pareigybei nustatytų funkcijų atlikimu.

Pagal Darbo kodeksą, papildomos darbo sąlygos arba darbo laiko režimas nustatomas, kai to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ir darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti (prižiūrėti) šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį. Kitaip tariant, tuo atveju, jei darbdavys ne tik privalo, bet ir yra išskėlęs sau tikslą pagerinti darbuotojui darbo sąlygas, jis privalo laikytis lygybės principo bei individualiai atsižvelgti į kiekvieno darbuotojo interesus. Remiantis Darbo kodekso nuostatomis, akcentuotina aplinkybė, kad darbuotojas gali turėti įsipareigojimus tiek vaikams, tiek šeimos nariui, tiek kartu gyvenančiam asmeniui.

Aiškindamas šeimos gyvenimo sampratą, Europos Žmogaus Teisių Teismas (EŽTT) ją plėtė ir konstatavo, kad šeimos gyvenimo samprata apima ne tik tėvų (susituokusių arba nesusituokusių)

santykius su vaikais, bet ir kitų asmenų tarpusavio santykius, *inter alia* ryšius tarp artimų giminaičių. Minėtoje byloje *Marckx prieš Belgiją* konstatuota, kad šeimos gyvenimas apima artimų giminaičių ryšius (pavyzdžiui, senelių santykius su vaikais), nes tokie giminaičiai gali užimti svarbią vietą šeimos gyvenime (1979 m. birželio 13 d. sprendimas byloje *Marckx prieš Belgiją*, pareiškimas Nr. 6833/74). Kitoje byloje į šeimos gyvenimo sampratą EŽTT įtraukė brolių ir seserų „šeimos gyvenimą“ (1997 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje *El Boujaidi prieš Prancūziją*, pareiškimas Nr. 25613/94). Apibendrinant pažymėtina, kad EŽTT jurisprudencijoje analizuojama šeimos samprata neapsiriboja šeimos, kuriamos santuokos pagrindu, sąvoka.

EŽTT ne kartą yra pažymėjęs, kad Europos žmogaus teisių konvencijos 8 straipsnio prasme yra ginami ir kiti bendro gyvenimo santykiai, kuriuos apibūdina asmenų tarpusavio ryšių pastovumas, prisiimtų įsipareigojimų pobūdis, bendrų vaikų turėjimas ir kt. Pažymėtina ir tai, kad EŽTT jurisprudencijoje nėra pateikta išsamaus kriterijų, pagal kuriuos galima apibrėžti šeimą, sąrašo¹.

Atsižvelgiant į Bendrovės argumentus, taip pat pažymėtina aplinkybė, kad darbo sąlygos – „turėti maršrutus nenutolstant nuo darbo vietos“ – pasiūlymo / pasirinkimo galimybė priklauso ne tik nuo šeiminės padėties, kaip socialinės padėties kriterijaus, bet ir nuo amžiaus. Šia sąlyga pasinaudoti gali tik „vyresnio amžiaus asmenys“.

Pagal Darbo kodekso 28 str., darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Šiame kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą.

Pažymėtina, kad Lygių galimybių įstatymas nustato, jog, 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, 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 (2 str., 9 dalis, 7 punktas, 7 str. 1 punktas).

Kartu su Raštu Bendrovė pateikė vairuotojo pareigines nuostatas.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. Nutarimu Nr. X-1569 „Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ patvirtintos valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

Pagal pareigybės aprašymą, vairuotojas privalo:

„7.1. darbo dienos pradžioje atlikti visus reikalingus transporto priemonės techninio aptarnavimo darbus; 7.2. transporto priemonę vairuoti tik turint vairuotojo pažymėjimą, transporto priemonės registracijos liudijimą, techninės apžiūros taloną bei kelionės lapą; 7.3. darbo metu būti blaiviam (negirtam), neapsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichiką veikiančių medžiagų; 7.4. nevėluoti į darbą ir griežtai laikytis prekių pristatymo grafiko (maršrutų prekių pristatymo grafikas pridedamas (Priedas Nr.1)); 7.5. žinoti klientų prekių pristatymo adresus, turėti visus reikalingus klientų kontaktus; 7.6. laiku pristatyti prekes ir juos lydinčius dokumentus į paskirties vietas; 7.7. už perduotas prekes pirkėjams grynuosius pinigus priimti tik laikantis LR galiojančiais įstatymais ir teisės aktais; 7.8. laiku ir teisingai pildyti kasos pajamų orderius bei vienos darbo dienos laikotarpyje atsiskaityti su kasa; 7.9. neleisti atsirasti piniginių lėšų trūkumui po prekių perdavimo pirkėjui. Atsiradus piniginių lėšų trūkumui dėl jo kaltės arba nuo jo priklausančių aplinkybių, vairuotojas padengia trūkumą 100 proc.; 7.10. laiku ir tiksliai pildyti kelionės lapus bei kitą papildomą dokumentaciją, tinkamai saugoti jo žinioje esančius dokumentus, kiekvieno mėnesio pirmą penktadienį perduoti juos tiekimo skyriaus vadovui; 7.11. važiuojant nuolat sekti prietaisų, kontroliuojančių bei atspindinčių variklio darbą, parodymus, stebėti bendrą transporto priemonės būklę, o atsiradus pažeidimams ar gedimams, imtis visų reikiamų priemonių pažeidimui ar gedimui pašalinti; 7.12. baigus dienos darbą, išimti iš automobilio paliktas pirkėjams skirtas prekes, visus reikalingus dokumentus ir sumokėtus už prekes pinigus. Atlikti transporto priemonės, kito jam perduoto įmonės turto, eksploataavimo medžiagų apskaitą bei saugumą; 7.13. dalyvauti inventorizacijose, patikrinimuose ir revizijose; 7.14. žinoti UAB „Inter Cars Lietuva“ klientų aptarnavimo standartus bei jų laikytis;

8. Vairuotojas (-a) turi : 8.1. produktyviai naudoti savo darbo laiką, netvarkyti savo asmeninių reikalų darbo metu, vairuojant transporto priemonę neužsiimti pašaliniais darbais; 8.2. Imtis visų reikalingų saugos priemonių dirbant su specifinėmis prekėmis (rūgštiniai akumulatoriai, tepalai, alyvos, auto chemija). 8.3. kontroliuoti teisingą prekių grąžinimą iš pirkėjų; 8.4. pasirašyti ant išvežamų ir priimamų važtaraščių, pinigų priėmimo kvitų; 8.5. laikyti transporto priemonę švaroje, saugoti ir racionaliai naudoti degalus, tepalus, transporto priemonės detales bei medžiagas, kitas jam perduotas materialines vertybes; 8.6. laikyti paslapyje komercinę ir tarnybinę įmonės informaciją; 8.7. nutraukus darbo santykius, tiesioginiam vadovui perduoti visą dokumentaciją, materialines vertybes bei pinigines lėšas, perdavimo faktą įforminant perdavimo–priėmimo aktu; 8.8 vykdyti kitus tiekimo skyriaus vadovo arba įmonės direktoriaus nurodymus.“ (citatų kalba netaisyta).

Bendrovės klausimyną pretendents į vairuotojo pareigas analizuojant asmens požymių, dėl kurių Lygių galimybių įstatymu draudžiama diskriminacija (šiuo atveju – dėl amžiaus ir socialinės padėties), ir asmeninio gyvenimo aspektu, pažymėtina, kad Rašte nepateikti argumentai, kuriais remiantis būtų galima teigti, jog asmens (pretendento) amžius arba šeiminės padėties, kaip socialinę padėtį apibrėžiantis kriterijus, bei kita reikalaujama pateikti asmeninio pobūdžio informacija gali lemti vairuotojo pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų tinkamą atlikimą.

Bendrovė klausimą dėl sveikatos būklės argumentavo taip: „siekiant įvertinti asmens galimybes vykdyti darbo funkciją – dirbti fizinį darbą (prekių krovimas ir pan.), padidintos rizikos darbą su specifine prekių grupe, tokia, kaip rūgštiniai akumulatoriai, tepalai, alyvos autochemija, freonas. Jei pretendentas nurodo, kad turi sveikatos problemų (astmą, stuburo išvaržą ar kt.), tai pokalbio dėl priėmimo į darbą metu jis yra informuojamas apie faktorius galimai turinčius įtakos jos sveikatos būklei.“

Pateiktas ir Bendrovės direktoriaus 2018 m. sausio 30 Nr. įsakymas Nr. L/180130 „Dėl kilnojamojo darbo pobūdžio priskyrimo darbuotojams“, kuriuo nustatyta, kad vairuotojų, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su kelionėmis ar nuolatiniu važiavimu, darbas priskiriamas prie kilnojamojo pobūdžio darbo.

Dėl įrodymų pakankamumo ir patikimumo turi būti sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju. Įrodymų pakankamumas byloje reiškia, jog įrodymai neprieštarauja vieni kitiems ir jų visuma leidžia daryti pagrįstą išvadą apie įrodinėjamų faktinių aplinkybių buvimą. Įvertinant keletą įrodymų, lemia ne tik kiekvieno iš įrodymų patikimumas, bet ir įrodomųjų duomenų tarpusavio santykis – ar nėra prieštaravimų tarp jų, ar šalutiniai duomenys patvirtina pagrindinius, ar pakankami yra tiesioginiai duomenys, ar nuoseklūs yra šalutiniai įrodomieji faktai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2007; 2008 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-18/2008).

Bendrovės Rašto rengėjų teigimu tiek Darbo kodekso 28 str., 29¹, 37 str., tiek Įsakymas numato įvairius darbdavio ir darbuotojo santykius, susijusius su darbuotojo amžiumi, šeimine padėtimi, studijomis, sveikatos būkle. Vadovaujantis šiuo reglamentavimu, Bendrovės Rašto autorių įsitikinimu, šie klausimai privalo būti aptarti pokalbyje dėl darbo.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 28 str. reglamentuoja darbdavio pareigą gerbti darbuotojo šeiminius įsipareigojimus. Pažymėtina, kad nei Darbo kodekso 28 str., nei kituose Darbo kodekso straipsniuose nėra nustatyta, kas apima darbuotojo „šeiminius įsipareigojimus“. Vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis bei remiantis teismų praktika, teigtina, kad tiek tėvų pareigos vaikams ar sutuoktiniui, tiek pareigos kitiems artimiesiems asmenims (poreikis slaugyti /

prižiūrėti asmenis) turėtų būti suprantami kaip darbuotojo šeiminiai įsipareigojimai. Šeima – ne tik giminystės ar santuokos ryšiais susietų asmenų pareigos vienas kitam, bet ir įsipareigojimai bei rūpestis kartu gyvenančiais asmenimis.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad privatus žmogaus gyvenimas – tai individo asmeninis gyvenimas: gyvenimo būdas, šeiminei padėtis, gyvenamoji aplinka, santykiai su kitais asmenimis, individo pažiūros, įsitikinimai, įpročiai, jo fizinė ir psichinė būklė, sveikata, garbė, orumas ir kt. (2002 m. rugsėjo 19 d., 2003 m. kovo 24 d. nutarimai, 2017 m. gruodžio 19 d. išvada). Iš Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinto privataus gyvenimo neliečiamumo kyla asmens teisė į privatumą (2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas), kuri apima privatų, šeimos ir namų gyvenimą, asmens fizinę ir psichinę neliečiamybę, garbę ir reputaciją, asmeninių faktų slaptumą, draudimą skelbti gautą ar surinktą konfidencialią informaciją ir kt. (*inter alia* 1999 m. spalio 21 d., 2002 m. spalio 23 d. nutarimai, 2017 m. gruodžio 19 d. išvada).

Pažymėtina, kad Bendrovės nurodomo Darbo kodekso 29¹ straipsnio nuostatų nėra galiojančioje Darbo kodekso redakcijoje. Darbo kodekso 37 str. nustato susitarimą dėl mokymo išlaidų atlyginimo. Susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo gali būti įtraukiamas į darbo sutarties tekstą arba sudaromas atskirame dokumente, kaip priedas prie darbo sutarties. Dėl mokymosi išlaidų atlyginimo gali būti susitariama tiek su naujai į darbą priimamu darbuotoju, tiek ir su jau dirbančiais darbuotojais. Ši Darbo kodekso nuostata nėra imperatyvi, nes ji reglamentuoja ne darbdavio pareigą finansuoti, o teisę sudaryti susitarimą dėl mokymo išlaidų, esant tam tikroms sąlygoms.

Pažymėtina, kad Bendrovės akcentuojamu Įsakymu reglamentuojami profesinės rizikos vertinimo organizavimas, vertinamieji kriterijai, rizikos vertinimo organizavimas ir dokumentavimas. Teisines nuostatas ir reikalavimus siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos ar tokią riziką sumažinti nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.

Pagal Įsakymą, rizikos ar atskirų rizikos veiksnių įvertinimas įmonėje konkrečiuose rizikos vertinimo objektuose atnaujinamas arba atliekamas iš naujo įdarbinus asmenį iki aštuoniolikos metų, neįgalų asmenį, darbuotojai pateikus darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie nėštumą, gimdymą, maitinimą krūtimi, įmonėje įvykus sunkiam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbe ar lengvam nelaimingam atsitikimui darbe, kurį ištyrus paaiškėja, kad šį nelaimingą atsitikimą sukėlęs pavojingas įvykis gali būti ir sunkaus ar mirtino nelaimingo atsitikimo darbe priežastis; nustačius ar įtarus profesinę ligą darbuotojui; priėmus naujus ar pasikeitus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytiems saugos reikalavimams, kai jie yra sugriežtinami; Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos

ir darbo ministerijos inspektoriams ar kitų valstybinę ūkio subjektų veiklos priežiūrą atliekančių institucijų inspektoriams nustačius įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų pažeidimus; atlikus pakeitimus, dėl kurių ankstesnis įvertinimas gali nebeatitikti tikrovės, arba kai atlikus darbuotojo sveikatos patikrinimą nustatoma, kad rizikos veiksnys (veiksniai) turėjo neigiamos įtakos darbuotojo sveikatai.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nurodoma, kad darbuotojų saugos ir sveikatos būklė nustatoma įvertinus profesinę riziką pagal tai, kaip darbo priemonės ir darbo sąlygos įmonėje atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, kokie kenksmingi ir (ar) pavojingi veiksniai nustatyti darbo vietose ar kitose įmonės vietose, kur darbuotojai gali būti darbo laiku, kokie profesinės rizikos įvertinimo rezultatai, kokių prevencijos priemonių imtasi profesinei rizikai šalinti ar mažinti (39 str. 1 dalis). Darbuotojų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinas ribines vertes (dydžius) ir nėra galimybės techninėmis ar kitomis priemonėmis sumažinti jų iki darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytų leistinų ribinių verčių (dydžių), darbo laiko trukmė neturi viršyti 36 valandų per savaitę (40 str. 2 dalis).

Vadovaujantis UAB „Leader auto“ Darbo tvarkos taisyklių dirbant vairuotojo darbą I skyriaus „Poilsio ir darbo laikas“ nuostatomis, vairuotojo pareigybei taikomas 5 (penkių) darbo dienų per savaitę darbo laiko režimas, nuo pirmadienio iki penktadienio ir 2 (dvi) poilsio dienos (šeštadienis ir sekmadienis). Darbo dienos trukmė 8 (aštuonios) valandos, darbo savaitės trukmė 40 (keturiasdešimt) valandų.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, tikėtina, kad vairuotojų darbo aplinka neviršija kenksmingų veiksnių leistinų ribų. Darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nustato, kad darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką, su juo pasirašytinai supažindina darbuotojus ir kontroliuoja, kaip laikomasi šio grafiko. Tuo atveju, kai darbuotojo sveikata nepatikinama grafike nustatytu laiku dėl ne nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti dėl galimo pavojaus savo sveikatai.

Privalomai sveikata tikrinama: 1) darbuotojų iki aštuoniolikos metų – jiems įsidarbinant ir periodiškai kiekvienais metais, iki jiems sukanka aštuoniolika metų; 2) darbuotojų, kurių darbo vietos profesinės rizikos įvertinimo rezultatai rodo, kad kyla ar gali kilti rizika darbuotojų saugai ir sveikatai, – jiems įsidarbinant ir periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką; 3) darbuotojų, dirbančių naktimis ir pamainomis, – jiems įsidarbinant ir

periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką; 4) neįgalųjų – jiems įsidarbinant ir pasikeitus jų darbo sąlygoms (21 str.).

Kritiškai vertintinas Bendrovės argumentas, kad, jei pretendentas nurodo, jog turi sveikatos problemų (astmą, stuburo išvaržą ar kt.), tai pokalbio dėl priėmimo į darbą metu jis yra informuojamas apie faktorius, galimai turinčius įtakos jo sveikatos būklei. Pareigą informuoti apie galimai nesaugias darbo sąlygas darbo vietoje darbdavys turi ne tik sužinojęs apie pretendento ligas, kas laikytina informacija apie jo asmeninį gyvenimą, o skelbiant pareigybės, į kurias kviečia kandidatuoti, aprašymą / nuostatas.

Pats asmuo žinodamas apie galimai kenksmingas darbo sąlygas turi teisę apsispręsti, teikti savo kandidatūrą ar ne. Darbdavys savo ruožtu privalo patvirtinti darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką.

Pagal Lietuvos antidiskriminaciniuose įstatymuose įtvirtintą teisinį reguliavimą diskriminacija siejama su konkrečiu asmeniu, kuris buvo traktuojamas mažiau palankiai tam tikroje situacijoje nei kitas asmuo dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Tirdami diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės požymiais, kitais požymiais, ir vertinama, ar tokiose pačiose arba panašiose aplinkybėse jie traktuojami vienodai.

Pareiškėjas pirminiame paklausime Tarnybai Nr. (22)PAK-395 dėl Bendrovės klausimyno nurodė, kad, būdamas 56 metų amžiaus, jau keleri metai patiria diskriminaciją amžiaus pagrindu. Jo manymu, pateikiant tokio turinio klausimyną, vyresnio amžiaus asmenys yra diskriminuojami.

Atsižvelgiant į tai, kad Bendrovė nepagrindė, dėl kokios tikslios priežasties (išskyrus tai, kad vyresnio amžiaus darbuotojams „sukūrusiems šeimas“ sudaromi maršrutai „nenutolstant nuo darbo vietos“) būtina nurodyti amžių, tikėtina, kad šis požymis turi įtakos atrenkant pretendentes į vairuotojo pareigas, nes jiems priskirta kilnojamojo darbo pobūdžio funkcija. Be to, anot Bendrovės Rašto rengėjų, tiekėjo-ekspeditoriaus funkcijai atlikti reikalingas darbuotojas, galintis pakrauti prekes į transporto priemonę, kas, „reikalauja sąlyginai neblogos sveikatos būklės tai padaryti“ (citatos kalba netaisyta), nors Bendrovės pateiktuose vairuotojo pareiginiuose nuostatose / pareigybės aprašyme nėra įrašyta pareiga – krauti prekes į mašiną.

Nagrinėjamu atveju darbdavys, reikalaudamas pateikti iš pretendentes (Pareiškėjo) atsakymų į klausimus dėl amžiaus, šeiminių padėties, privataus gyvenimo, užtikrina sau galimybę pasirinkti pretendentes, kurie galimai atitiks ne tik vairuotojams keliamus kvalifikacinius reikalavimus, bet ir eliminuos atvejus dėl papildomų susitarimų bei išlaidų.

Minėtą prielaidą patvirtina Bendrovės argumentas, pateiktas jos Rašte: „Vadovaujantis DK 158 str. 4 dalimi, darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis. Dėl šios priežasties, darbdavys privalo žinoti apie darbuotojo sveikatos būklę, kad galėtų tinkamai vykdyti darbo sutarties sąlygas.“

Kritiškai vertintinas Bendrovės argumentas, kad pokalbio dėl darbo metu būtina aptarti su darbuotoju visus klausimus dėl jo amžiaus, šeiminės padėties ir privataus gyvenimo.

Pažymėtina, kad tarp darbdavio ir darbuotojo klostosi profesionalūs darbo santykiai, kuriuos nustato Darbo kodeksas ir kiti specialieji įstatymai bei įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai, reglamentuojantys saugias ir sveikas darbo sąlygas. Nė vienas iš vairuotojo pareiginėse nuostatose Bendrovės nurodytų kriterijų nesuponuoja darbdaviui pareigos būti informuotam apie asmens / pretendento amžių, šeiminių padėčių ir privatų gyvenimą pagal Lietuvos įstatymuose darbuotojui nustatytus bendruosius reikalavimus, pareigas ir teises.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, kad UAB „Leader auto“ pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto nuostatos, nustatančios darbdaviui pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbo santykių srityje, reikalavimus bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str., pateikiant Pareiškėjui klausimus apie amžių, socialinę padėtį ir privatų gyvenimą.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, UAB „Leader auto“ vadovui rekomenduotina parengti ir patvirtinti lygių galimybių politiką įgyvendinančius teisės aktus (procedūras), su kuriais būtų supažindinti visi įstaigos darbuotojai ir kurių faktiškai būtų laikomasi *inter alia* įdarbinimo procedūrų metu bei peržiūrėti klausimynus, pateikiamus asmenims darbinantis, kad juose nebūtų teikiami diskriminaciniai klausimai.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Leader auto“ dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo.
2. Įpareigoti UAB „Leader auto“ vadovą išnagrinėti šį sprendimą ir per 30 dienų informuoti Tarnybą apie sprendimo nagrinėjimo rezultatus.
3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Leader auto“ vadovą.

Sprendimas per 1 (vieną) mėnesį nuo jo gavimo dienos gali būti skundžiamas apygardos administraciniam teismui Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka arba Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatyme nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė