



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU UAB FINANSINIŲ SPRENDIMŲ AGENTŪRAI PRIIMANT Į DARBĄ TYRIMO

2022 m. spalio 6 d. Nr. (22)SN-103)SP-63  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2022 m. liepos 5 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu. Pareiškėja kartu su skundu pateikė 2022 m. liepos 5 d. susirašinėjimo dėl pretendavimo į Bendrovėje siūlomą darbo poziciją (Pareiškėja nenurodė, kokią) su UAB Finansų sprendimų agentūros (toliau vadinama ir Bendrove) darbuotoja (duomenys neskelbtini) kopiją.

Pateiktoje susirašinėjimo medžiagoje užfiksuota aplinkybė, kad (duomenys neskelbtini) teiraujasi pretendentės (Pareiškėjos), iš kokio ji miesto ir kokio amžiaus. Pareiškėjai pasidomėjus, dėl kokios priežasties klausama jos amžiaus, (duomenys neskelbtini) atsakė: „Nes pas mus yra amžiaus cenzas ;) Sėkmės Jums (duomenys neskelbtini) darbo paieškose;)“. (citatose kalba ir skyryba netaisyta).

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. liepos 26 d. raštu Nr. 26 Nr.(22)SN-103)S-350 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovę, prašydama ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo šio rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: „Į kokias pareigas pretendavo Pareiškėja? Ar (duomenys neskelbtini) yra (buvo) įgaliota atlikti priėmimo į darbą Bendrovėje (kandidatų atrankos) procedūrą ir ją vykdyti? Jei taip, nurodykite (duomenys neskelbtini) pareigas bei kokia procedūra buvo vykdoma Pareiškėjos nurodytu atveju. Ar pareigybei, į kurią pretendavo Pareiškėja, yra nustatytas amžiaus cenzas? Jei taip, koks jis; kokiais teisės aktais remiantis ir koku tikslu tai padaryta? Ar į Pareiškėjos pageidautas užimti pareigas darbuotojas (-a) yra priimtas (-a)? Jei taip, koks jo (jos) amžius?“

Kartu prašyta pateikti kitą, reikšmingą, informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2022 m. rugpjūčio 2 d. Tarnyboje gautame UAB Finansų sprendimų agentūros rašte rašoma, kad Bendrovė ieškojo darbuotojo į kelias pozicijas, t. y. draudimo konsultanto pardavimų srityje ir komandos mentoriaus / vadovo. Pareiškėja savarankiškai kreipėsi dėl siūlomos pozicijos, tačiau iš kreipimosi turinio nebuvo galima nustatyti, į kurią poziciją ji norėtų pretenduoti.

(duomenys neskelbtini) yra Bendrovės regiono skyriaus vadovė. Ji yra įgaliota atlikti kandidatų atrankos procedūrą ir patikrinti, ar asmenys atitinka pretenduojantiems į atitinkamas pozicijas keliamus reikalavimus.

Rašte pažymima, kad draudimo konsultanto arba komandos mentoriaus / vadovo amžiaus cenzas nėra nustatytas, tačiau Bendrovė atkreipė dėmesį, kad draudimo ir perdraudimo įmonių, draudimo ir perdraudimo tarpininkų įmonių, papildomos draudimo veiklos tarpininkų įmonių darbuotojai, kurių funkcijos yra tiesiogiai susijusios su draudimo ar perdraudimo produktų platinimu, taip pat draudimo agentai ir papildomos draudimo veiklos tarpininkai privalo turėti pakankamai su draudimo ar perdraudimo produktais, draudimo ar perdraudimo sutarčių sąlygomis, draudimo išmokų administravimu, skundų nagrinėjimu, draudėjų poreikių vertinimu, draudimo ar atitinkamų finansinių paslaugų rinkomis ar pensijų sistemomis, interesų konfliktų valdymu ir kitų susijusių žinių ir gebėjimų, kad galėtų tinkamai vykdyti savo veiklą, ir privalo mokytis bei tobulinti savo kvalifikaciją ne mažiau kaip 15 valandų per metus. Taip pat šiuo konkrečiu atveju draudimo konsultantai arba komandos mentoriai / vadovai dirba ne pagal darbo sutartį, o pagal individualios veiklos pažymėjimą.

Į Pareiškėjos pageidautas užimti pareigas buvo priimti 3 darbuotojai, kurie atitiko keliamus reikalavimus, jie yra 29, 42, 43 metų amžiaus.

Papildomai Bendrovė paaiškino, kad į šias pozicijas ieškoma atsakingų, tam tikrą kvalifikaciją ir žinių turinčių darbuotojų, kurie tinkamai ir kokybiškai galėtų suteikti finansines paslaugas. Pareiškėjos kreipimasis į Bendrovę sukėlė įtarimų dėl „socialinės medijos profilio tikrumo“. Bendrovės teigimu, tai buvo vienintelė priežastis, dėl kurios Bendrovės darbuotoja pasiteiravo Pareiškėjos amžiaus. Pareiškėja pretenduodama į pareigas nepateikė ir gyvenimo aprašymo.

Bendrovė sutiko, kad darbuotojos pateiktas klausimas buvo netinkamas. Atsižvelgiant į tai, Bendrovės darbuotojams bus organizuojami mokymai dėl lygių galimybių įgyvendinimo atliekant darbuotojų atranką.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB Finansinių sprendimų agentūros atstovė, vykdydama atranką į draudimo konsultanto paradavimų srityje ir / arba komandos mentoriaus / vadovo pareigas ir prašydama pateikti duomenis apie amžių, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto nuostatos, nustatančios darbdaviui pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbo santykių srityje, ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. nuostatos, draudžiančios reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų amžių.

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 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, 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/EB2000, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nurodoma, kad 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. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė.

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. Pažymėtina, jog apribojimas dėl amžiaus nelaikytinas diskriminacija, kai yra nustatytas įstatymu ir, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

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 Pareiškėja kreipėsi į Bendrovę prašydama pateikti platesnę informaciją apie laisvas darbo vietas. Bendrovės atstovė, vykdanti darbuotojų atranką, Pareiškėjos paklausė jos amžiaus ir kokiame mieste ji gyvena. Pareiškėjai pasiteiravus, kokių pagrindų klausiami amžiaus, Bendrovės atstovė atsakė: „nes pas mus yra amžiaus cenzas“ (citatot kalba netaisyta).

Pareiškėja skunde neparašė, ar informacija apie Bendrovės siūlomas pareigas buvo skelbiama viešai. Savo ruožtu Bendrovė teigia, kad draudimo konsultanto arba komandos mentoriaus / vadovo pareigas siekiančiam užimti asmeniui amžiaus reikalavimas nebuvo nustatytas.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 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.

Pareiškėja nepranešė Tarnybai, kokio amžiaus ji yra, tačiau Bendrovė pateikė informaciją, kad į laisvas pareigas buvo priimti 29, 42, 43 metų asmenys. Bendrovės rašte paaiškinant pažymėta, kad laisvoms pareigybėms amžiaus cenzas nebuvo nustatytas, bet draudimo ir perdraudimo įmonių, draudimo ir perdraudimo tarpininkų įmonių, papildomos draudimo veiklos tarpininkų įmonių darbuotojai privalo turėti pakankamai su draudimo ar perdraudimo produktais, draudimo ar perdraudimo sutarčių sąlygomis, draudimo išmokų administravimu, skundu nagrinėjimu, draudėjų poreikių vertinimu, draudimo ar atitinkamų finansinių paslaugų rinkomis ar pensijų sistemomis, interesų konfliktų valdymu ir kitų susijusių žinių ir gebėjimų, kad galėtų tinkamai vykdyti savo veiklą. Pagal šiuos paaiškinimus, vienas iš kriterijų, kurį privalėjo atitikti į laisvas pareigas pretenduojantis asmuo, –turėti tinkamą kvalifikaciją.

Remiantis šiais paaiškinimais, Bendrovės atstovė įgaliota atlikti kandidatų atrankos procedūrą ir patikrinti, ar asmenys atitinka į pozicijas pretenduojantiems asmenims keliamus kvalifikacinius reikalavimus, turėjo teirautis ne Pareiškėjos amžiaus, o turimos kvalifikacijos ir patirties draudimo bei perdraudimo veiklų srityse.

Atsižvelgiant į tai, kad pirmas klausimas, į kurį Pareiškėja privalėjo atsakyti norėdama dalyvauti atrankoje, buvo dėl jos amžiaus, tikėtina, kad Pareiškėjos amžius galėjo lemti jos įdarbinimo / neįdarbinimo Bendrovėje galimybę.

Kritiškai vertintinas Bendrovės argumentas, kad Bendrovės įgaliotai atstovei galėjo sukelti įtarimų Pareiškėjos „socialinės medijos profilio tikrumas“. Bendrovės atstovų teigimu, tai buvo vienintelė priežastis, dėl kurios Bendrovės darbuotoja pasiteiravo Pareiškėjos amžiaus. Pažymėtina, kad Bendrovė nepatiksline, kaip asmens amžius sietinas su Pareiškėjos paskyros socialiniuose tinkluose patikra, ir nepaaiškino, dėl kokios priežasties Bendrovės atstovė informavo Pareiškėją apie Bendrovės darbuotojams taikomą amžiaus ceną.

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. Tariant 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.

Bendrovė pateikė informaciją, kad į laisvas darbo pareigas buvo įdarbinti 29, 42, 43 metų amžiaus asmenys. Pareiškėja nedalyvavo pačioje atrankoje į laisvas darbo vietas, todėl nėra įmanoma atlikti šių asmenų ir Pareiškėjos palyginimo bei nustatyti, ar Bendrovė pažeidė Lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 punkto nuostatą.

Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str., 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.

Vadovaujantis šia nuostata, darbdavys / atstovas negali reikalauti iš darbo ieškančių asmenų pateikti informaciją apie jų amžių. Nagrinėjamu atveju Bendrovės atstovė, įgaliota atlikti atranką, ne tik kad teiravosi Pareiškėjos amžiaus, bet ir aiškiai pranešė, jog pareigoms, į kurias Pareiškėja pretendavo, yra nustatyta amžiaus reikalavimas.

Konstatuotina, kad Bendrovė nagrinėjamu atveju pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. nuostatą.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, bei vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Bendrovę dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovės 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