



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU UAB „IGNITIS GRUPĖ“ VYKDANT PRETENDENTŲ Į ŠAŅAUDŲ VALDYMO KOMANDOS VADOVO PAREIGAS ATRANKĄ TYRIMO

2020-08-07 Nr. (20)SN-110)SP-68

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2020 m. liepos 9 d. buvo gautas pareiškėjo G. V. (toliau – Pareiškėjas) skundas, kuriame nurodoma, kad jis dalyvavo UAB „Ignitis Groupė“ (nuo 2020 m. liepos 28 d. AB „Ignitis Grupė“; toliau – Bendrovė) skelbiamoje atrankoje į ŠaŅaudų valdymo komandos vadovo pareigas. Pareiškėjo teigimu, jis atitiko visus kvalifikacinius reikalavimus, tačiau 2020 m. balandžio 9 d. gavo neigiamą atsakymą ir nebuvo pakviestas interviu.

Skunde taip pat nurodoma, kad Pareiškėjas dalyvavo ir kitose Bendrovės skelbiamose atrankose į: konsoliduotų ataskaitų ir IFRS specialisto, duomenų analizės projekto vadovo (*Data Analytics Project Lead*), Litgrid AB E-Sinchronizacijos valdymo skyriuje Projektų vadovo, inovacijų vadovo pareigas. Pareiškėjas nurodo, kad kreipėsi dėl visų išvardintų atrankų, tačiau buvo pakviestas tik į vieną pokalbį.

Pareiškėjo manymu, Bendrovės organizuojamose atrankose sistemingai ignoruojami asmenys, vyresni nei 50 metų amžiaus.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 dalimi, 2020 m. liepos 16 d. raštu Nr. (20)SN-110)S-406 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovę, prašydama pateikti motyvuotą paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: kokios priežastys lėmė Pareiškėjo nepriėmimą į ŠaŅaudų valdymo komandos vadovo pareigas; kokio amžiaus asmuo priimtas į ŠaŅaudų valdymo komandos vadovo pareigas; kokius kvalifikacinius reikalavimus atitiko (viršijo) asmuo priimtas į ŠaŅaudų valdymo komandos vadovo pareigas, kurių neatitiko Pareiškėjas (prašyta nurodyti ir pateikti patvirtinančius dokumentus); kokios amžiaus grupės asmenys priimti į Bendrovėje paskelbtas valdymo ir administravimo pozicijas 2020 metais.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2020 m. liepos 27 d. rašte „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau ir – Raštas) Bendrovė Tarnybai paaiškino, kad atrankoje į Sąnaudų valdymo komandos vadovo poziciją, dėl kurios Pareiškėjas pateikė skundą Tarnybai, Pareiškėjas kandidatavo 2020 m. kovo mėn., pateikdamas savo LinkedIn profilį, kuriame nebuvo aiškiai ir išsamiai aprašytos jo darbinės funkcijos, vadovavimo patirtis. Taip pat ten nebuvo informacijos apie Pareiškėjo kompetencijas analizuoti, interpretuoti teisės aktus bei inicijuoti jų pokyčius, kas darbo skelbime yra nurodoma kaip vienas iš kvalifikacinių reikalavimų. Rašte pažymima, kad nebuvo informacijos ir apie Pareiškėjo patirtį energetikos srityje, kuri šioje pozicijoje buvo laikoma dideliu privalumu. Pareiškėjo kandidatavimo profilis nebuvo išsamus, neatskleidė jo stipriųjų savybių ir informacijos apie turėtas atsakomybes, patirtį bei atitinkamą kvalifikaciniams reikalavimams.

Atsižvelgiant į šias aplinkybes, Pareiškėjas neįveikė pirmojo kandidatų atrankos etapo, kai yra vertinama, ar kandidato pateiktas gyvenimo aprašymas (toliau – CV) atitinka darbo skelbime pozicijai nustatytus kvalifikacinius reikalavimus ir / arba kandidatas turi savybių, kurios laikomos privalumu.

Iš viso atrankoje dalyvavo 51 kandidatas. Pasibaigus atrankai, Sąnaudų valdymo komandos vadovo pozicija buvo pasiūlyta kandidatui (toliau – Kandidatas), kuris atitiko pozicijai keliamus kvalifikacinius reikalavimus, įskaitant ir tą reikalavimą, kurio neatitiko Pareiškėjas – gebėjimą analizuoti ir interpretuoti teisės aktus bei inicijuoti jų pokyčius. Atrinktas Kandidatas turėjo didelį pranašumą kitų kandidatų, įskaitant Pareiškėją, atžvilgiu, nes turėjo darbo patirties energetikos srityje – buvo rangos projektų komandos vadovas atsinaujinančios energetikos srityje, buvo sukaupęs didelę patirtį dirbant su unikaliais saulės elektrinių projektais. Kandidato pateiktas CV buvo išsamus, aiškiai atitinkantis pozicijai keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Kandidato CV nurodyta gimimo data – 1990 m., tačiau Bendrovė šios informacijos nurodyti neprašė ir netikrino, nes Kandidatas nesudarė darbo sutarties. Šių metų gegužės mėnesį atrinktas Kandidatas atsisakė darbo pasiūlymo, todėl buvo pradėta nauja atranka į Sąnaudų komandos vadovo poziciją (pozicijos pavadinimas buvo patikslintas). Rašte pažymėta, kad Pareiškėjas naujai paskelbtoje atrankoje nebedalyvavo, todėl jo

kvalifikacijos ir tinkamumo šiai pozicijai nebuvo galimybės vertinti. Minėtos atrankos procedūra nėra baigta, iš viso atrankoje dalyvauja 140 kandidatų.

Bendrovė paaiškino, jog 2020 metais į Bendrovės įmonių grupės vadovaujamas (generalinio direktoriaus, aukščiausio ir vidurinio lygmens vadovų) pozicijas iš viso buvo priimti 4 vyresni nei 50 metų amžiaus asmenys, 16 asmenų – 25–34 metų amžiaus, o 35–49 metų amžiaus – 37 asmenys. Bendrovės teigimu, statistika rodo tendenciją, kad daugiausia įdarbinama 35–49 metų amžiaus grupei priklausančių kandidatų, tačiau šia statistika negalima remtis darant išvadą, kad galimai Bendrovės įmonių grupės įmonių įdarbinimo atrankose yra vykdoma kandidatų diskriminacija amžiaus pagrindu, nes nėra palyginamumo su visais paraiškas pateikusiais kandidatais pagal amžiaus grupes. Bendrovė atrankose neprašo kandidatų nurodyti savo amžiaus ir nekaupia informacijos, kuri parodytų, kiek vyresnių nei 50 metų amžiaus grupės kandidatų teikia paraiškas dalyvauti įdarbinimo atrankose. Bendrovė daro prielaidą, kad vyresni nei 50 metų amžiaus grupės kandidatai darbo rinkoje yra mažiau aktyvūs, todėl ir jų įdarbinimo rodikliai yra mažesni lyginant su 35–49 metų amžiaus grupės asmenimis.

Rašte teigiama, kad nėra jokių objektyvių faktų, rodančių, jog nesėkmingą Pareiškėjo dalyvavimą įdarbinimo atrankose galėjo nulemti amžius. Pateiktame CV Pareiškėjas savo amžiaus nenurodo. Bendrovė pažymi, kad jos įmonių grupės viena pagrindinių vertybių – atvirumas. Bendrovėje siekiama sukurti darbuotojams palankią aplinką, kurioje pasireikštų geriausi kiekvieno gebėjimai. Netoleruotinos jokios diskriminacijos formos. Yra patvirtintas „Ignitis grupės“ Etikos kodeksas (<https://ignitisgrupe.lt/lt/etikos-kodeksas>) ir kiti vidaus dokumentai, draudžiantys diskriminaciją. Darbuotojai, klientai, partneriai ar kitos suinteresuotos šalys yra skatinami per pasitikėjimo liniją pranešti apie įtariamus pažeidimus.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, vykdydama priėmimą į Sąnaudų valdymo komandos vadovo poziciją, taikė vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems kandidatams, neatsižvelgiant į jų amžių, t. y., ar Bendrovė, būdama darbdavys, atlikdama pretendentų į Sąnaudų valdymo komandos vadovo poziciją 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.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 26 str., skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikškinimo. Skundas pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip. Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą su skundu, nurodydamas, kad dalyvavo atrankoje ne tik į Sąnaudų valdymo komandos vadovo poziciją, kuri vyko 2020 m. balandžio mėn., bet ir Bendrovės skelbiamose atrankose į: konsoliduotų ataskaitų ir IFRS specialisto, duomenų analizės projekto vadovo (*Data Analytics Project Lead*), Litgrid AB E-Sinchronizacijos valdymo skyriuje Projektų vadovo, inovacijų vadovo pareigas, kurios vyko 2019 m. lapkričio, gruodžio mėn., 2020 m. sausio ir vasario mėn., t. y. seniau nei prieš 3 mėn. iki Pareiškėjas pateikė skundą Tarnybai (2020 m. liepos 9 d.). Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 26 str., numatančiame, kad skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikškinimo, nagrinėtina tik Pareiškėjo skundo dalis dėl atrankos į Sąnaudų valdymo komandos vadovo poziciją, kuri vyko 2020 m. balandžio mėnesį.

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 lygus 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.

Pareiškėjas kreipėsi su skundu, teigdamas, kad jo kandidatūros į Sąnaudų valdymo komandos vadovo poziciją atmetimui įtakos galimai turėjo amžius. Pareiškėjo manymu, Bendrovės organizuojamose atrankose sistemingai ignoruojami asmenys, vyresni nei 50 metų amžiaus.

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.

Aplinkybės, kuriomis Pareiškėjas remiasi grįsdamas diskriminaciją amžiaus pagrindu, yra jo nevienkartinis dalyvavimas Bendrovės skelbiamose atrankose, turimos kvalifikacijos atitikimas pozicijoms, į kurias jis kandidatavo. Kitaip tariant, Pareiškėjas susiejo sisteminį jo kandidatūros atmetimą su savo amžiumi.

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.

Įrodymų pareigos paskirstymo tarp pareiškėjo ir skundžiamojo asmens principas reikalauja, kad pareiškėjas pateiktų įrodymus, leidžiančius pagrįsti lygių galimybių principo pažeidimą. Kitaip tariant, pareiškėjas privalo pateikti pakankamai faktų, leidžiančių preziumuoti, kad tam tikroje situacijoje jam buvo pablogintos sąlygos dėl jam priskirtinų tam tikrų savybių (lyties, amžiaus ir pan.) Taigi skundų dėl diskriminacijos tyrimo atvejais pareiškėjas privalo nurodyti aptartas *prima facie* aplinkybes.

Nagrinėjama atveju Pareiškėjas teigia, kad jo turima kvalifikacija yra tinkama Sąnaudų valdymo komandos vadovo pareigoms eiti, tačiau skunde nedetalizuoja CV nurodytų kvalifikacijų ir kompetencijų atitikties pareigybės aprašyme nurodytiems Sąnaudų valdymo komandos vadovo kvalifikaciniams (profesinės patirties) reikalavimams. Bendrovės teigimu, Pareiškėjo CV nebuvo informacijos apie gebėjimą analizuoti ir interpretuoti teisės aktus bei inicijuoti jų pokyčius, taip pat jis nenurodė, ar turėjo darbo patirties energetikos srityje, kas laikytina dideliu privalumu. Kandidato CV buvo nurodyta, kad šią patirtį jis turėjo.

Pagal Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 2 str. 7, 8 punktus, kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma; kvalifikacija yra Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma.

Bendrovės teigimu, pareiškėjo CV nėra informacijos, ar jis geba analizuoti, interpretuoti teisės aktus bei inicijuoti jų pokyčius, ar geba dirbti su dideliais duomenų kiekiais ir juos analizuodamas teikti įžvalgas veiklos gerinimui, ar turi gerus bendradarbiavimo ir derybų įgūdžius, ar turi puikius MS Office pagrindinių programų įgūdžius, kitaip tariant, ar atitinka Sąnaudų valdymo komandos vadovui keliamus reikalavimus.

Darbdavys vykdydamas atranką privalo vadovautis kandidatų pateiktais duomenimis apie jų turimą kvalifikaciją ir kompetenciją, kuriais remiantis priima sprendimą dėl kandidatų tinkamumo į tam tikras pareigas.

Bendrovės paskelbtame darbo skelbime ieškant kandidatų į Sąnaudų valdymo komandos vadovo pareigas nurodyta, kad didelį privalumą turės kandidatai, turintys darbo patirties energetikos srityje. Pareiškėjo CV nėra informacijos apie šios patirties turėjimą, kas, Bendrovės teigimu, turėjo didelę įtaką atrankos rezultatams. Tuo tarpu Kandidatas atitiko visus pareigybės aprašyme nurodytus kvalifikacinius reikalavimus ir, skirtingai nei Pareiškėjas, turėjo patirties energetikos srityje.

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 (atrankos) į darbą metu, svarbu nustatyti ne tik kokio amžiaus darbuotojai dirba Bendrovėje panašiose pareigose, į kurias kandidatavo Pareiškėjas, šiuo atveju – valdymo ir administravimo pozicijose, kokio amžiaus darbuotojas buvo priimtas į pretenduojamas pareigas, bet ir aplinkybę, ar Pareiškėjas ir Kandidatas buvo panašiose aplinkybėse.

Bendrovės Rašte nurodyta, kad 2020 metais į Bendrovės įmonių grupės vadovaujamas (generalinio direktoriaus, aukščiausio ir vidurinio lygmens vadovų) pozicijas iš viso buvo priimti 4 vyresni nei 50 metų amžiaus asmenys. Bendrovės teigimu, statistika rodo tendenciją, kad daugiausia įdarbinama 35–49 metų amžiaus grupei priklausančių kandidatų, tačiau šia statistika negalima remtis darant išvadą, kad galimai Bendrovės įmonių grupės įmonių įdarbinimo atrankose yra vykdoma kandidatų diskriminacija amžiaus pagrindu, nes nėra palyginamumo su visais paraiškas pateikusiais kandidatais pagal amžiaus grupes. Bendrovė atrankose neprašo kandidatų nurodyti savo amžiaus ir nekaupia informacijos, kuri parodytų, kiek vyresnių nei 50 metų amžiaus grupės kandidatų teikia paraiškas dalyvauti įdarbinimo atrankose.

Pabrėžtina, jog Bendrovės prielaida, kad asmenys, vyresnių nei 50 metų amžiaus, galimai nėra pakankamai aktyvūs darbo rinkoje, vertintina kritiškai. Lietuvos statistikos departamento duomenims, 55–64 metų amžiaus gyventojai yra vieni aktyviausių darbo rinkos dalyvių (nuoroda: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=69abb07c-fe9d-49bb-a4cf-2759cb2e2a4c#/>).

Tyrimo metu nustatyta, kad, pagal Pareiškėjo Bendrovei pateiktus duomenis, jo kvalifikacija buvo žemesnė nei į Sąnaudų valdymo komandos vadovo pareigas atrinkto Kandidato. Pareiškėjas neturėjo darbo patirties energetikos srityje, kuri laikytina privalumu, kandidatuojuojant į minėtas pareigas.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, konstatuotina, kad nėra objektyvių duomenų, leidžiančių pagrįstai teigti, jog Bendrovė, vykdydama priėmimą (atranką) į Sąnaudų valdymo komandos vadovo poziciją, Pareiškėjui dėl jo amžiaus taikė skirtingus atrankos kriterijus ir sąlygas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei 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, AB „Ignitis grupė“ administraciją.

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