



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „VORKIS“ TEIKIANT LAIKINO ĮDARBINIMO PASLAUGAS TYRIMO

2021 m. spalio 27 d. Nr. (21)SN-140)SP-56
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2021 m. liepos 14 d. buvo gautas pareiškėjos G. J. (toliau – Pareiškėja) 2021 m. liepos 14 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu UAB „Vorkis“ (toliau – Bendrovė) teikiant įdarbinimo paslaugas, tai yra asmenims elektroninėje sistemoje renkantis darbus.

Skunde buvo rašoma, kad Pareiškėja norėdama susirasti darbą stebėjo darbo skelbimus Bendrovės interneto tinklalapyje www.workis.online. Pareiškėja išsirinko darbo skelbimus, į kuriuose siūlomas pareigas („Maxima“ ir „Ikea“ įmonėse) norėjo kandidatuoti.

Kaip papasakojo Pareiškėja, norint kandidatuoti sistema automatiškai reikalavo prisijungti ir įkelti tam tikrus dokumentus, reikalingus kandidatūrai (higienos įgūdžių pažymėjimas, sveikatos pažymėjimas, kt.). Pareiškėja iš karto pasirūpino reikiama dokumentais ir juos sukėlusį į sistemą pastebėjo, kad sistema neberodo Pareiškėjos išsirinktų darbo pasiūlymų. Pirmiau Pareiškėja manė, kad greitai buvo užpildytos darbo vietos, tačiau kitą dieną apsilankius Bendrovės interneto tinklalapyje Pareiškėja pamatė tuos pačius darbo skelbimus, į kuriuose siūlomos darbus norėjo kandidatuoti. Spaudžiant kandidatuoti, sistema reikalavo prisijungti, o prisijungus ir vėl neberodė tų darbo skelbimų.

Pareiškėja kreipėsi elektroniniu paštu support@workis.online klausdama, ar tai nėra sistemos sutrikimai, ir gavo atsakymą: „Laba diena, kai kurios darbo vietos yra sukurtos fiziškai sunkesniems darbams, todėl prisijungus jums jų nerodo“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Pareiškėja teiravosi, ar taip darbai yra skirstomi į vyriškus ir moteriškus, kadangi Bendrovė neturėjo jokios informacijos apie kandidatuojančių asmenų fizinį pasirengimą; Bendrovė pranešė, kad „pagal saugos reikalavimus yra nustatyti apribojimai“.

Pareiškėja prie skundo taip pat pridėjo el. laiškus (susirašinėjimo su Bendrove) ir darbo pasiūlymus, į kuriuos norėjo kandidatuoti. Vienas jų buvo: „Užsakymų komplektuotojai iki 09.15 d.“ įmonėje „Maxima“; darbo aprašymas: „Užsakymų komplektavimas sandėlyje, prie

vaisių ir daržovių. Sunkios prekės, vėsinti sandėliai.“ Kitas darbo skelbimas buvo: „Pagalbiniai darbuotojai“ įmonėje „Ikea“; darbo pobūdis: „Pildomi paskirti skyriai prekėmis; rūšiuojamos atliekos (kartonas, plėvelė); sutvarkomos netilpusios prekės perdant jas ant medinių palečių; bendrai prižiūrima tvarka. Išvežti atliekas iš sandėlio, sumesti kartoną į smulkintuvą, išmesti plėvelę į jai skirtą konteinerį. Dirbama vienoje smulkiųjų prekių prekybos salėje.“

Pareiškėja pažymėjo, kad viename darbo skelbimų net nėra minimas fizinis krūvis, todėl absoliučiai nesuprato, kodėl jos kandidatūra yra tinkama tik kasininko arba valytojo pareigoms. Pareiškėja pranešė, kad įvykio data – 2021 m. liepos 13 d.

Pareiškėja Tarnybos prašė įvertinti situaciją ir nustatčius pažeidimų skirti sankcijas Bendrovei už kandidatų diskriminaciją.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) 2021 m. liepos 22 d. raštu Nr. (21)SN-140)S-374 kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar pirmiau nurodytuose darbo skelbimuose siūlomos pareigos yra skirtos tik vyrams; jei taip – dėl kokių priežasčių; kas nustato reikalavimus darbuotojams, norintiems dirbti pagal Bendrovės interneto tinklalapyje (sistemoje) skelbiamus darbo skelbimus; kas tokiu atveju yra darbdavys (su kuo pasirašomos darbo sutartis); kokiais susirašinėjime su Pareiškėja nurodytais saugos reikalavimais yra remiamasi neleidžiant moterims kandidatuoti į pirmiau nurodytuose darbo skelbimuose siūlomas pareigas. Buvo paprašyta pateikti informaciją apie 2021 m. liepos 13 d. taikytus automatinius ribojimus sistemoje, t. y., kokie lyties, amžiaus ar kiti kriterijai buvo nustatyti, kad tam tikriems asmenims skelbimų į pirmiau minimas pareigas nerodytų, kaip teigiama support@workis.online atsakyme: „Laba diena, kai kurios darbo vietos yra sukurtos fiziškai sunkesniems darbams, todėl prisijungus jums jų nerodo“; buvo paprašyta pateikti informaciją pagrindžiančius dokumentus.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė 2021 m. rugsėjo 20 d. raštu Nr. (21)SN-140)S-467 kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, kas priima sprendimus, kad moterys negali atlikti Pareiškėjos nurodytais darbo skelbimais siūlomų darbų, – ar tai yra laikinojo darbo naudotojai („Maxima“, „Ikea“) ar Bendrovė. Taip pat buvo paprašyta pateikti susitarimų (dėl Pareiškėjos pateiktų darbo skelbimų) tarp laikinojo darbo naudotojų („Maxima“, „Ikea“) ir Bendrovės kopijas bei visą laikinojo darbo naudotojų („Maxima“, „Ikea“) Bendrovei pateiktą informaciją dėl šiame rašte nurodytų darbo skelbimų, publikuotų Bendrovės sistemoje „workis.online“.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė 2021 m. spalio 7 d. raštu Nr. (21)SN-140)S-495 kreipėsi į UAB „Maxima LT“ ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar „Maxima“ į užsakymų komplektuotojų pareigas priima ir moteris; jei ne –

dėl kokių priežasčių; ar „Maxima“ administracija UAB „Vorkis“ (Bendrovei) yra nurodžiusi, kad į užsakymų komplektuotojų pareigas negali būti priimamos moterys; buvo paprašyta pateikti visą informaciją dėl Pareiškėjos pateikto darbo skelbimo („Užsakymų komplektuotojai iki 09.15 d.“), kuri buvo pateikta Bendrovei, ir su Bendrove sudarytų susitarimų kopijas; kokių veiksmų „Maxima“ imasi, kad sudarytų užsakymų komplektuotojų pareigas užimantiems asmenims (tiek vyrams, tiek moterims) saugias ir sveikas darbo sąlygas (pavyzdžiui, ar yra suteikiama pagalbinių technika arba priemonės sunkių krovinių kėlimui, ar sudaromos pamainos, kad itin sunkius krovinius keltų daugiau nei vienas asmuo, ir kt.).

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė 2021 m. spalio 7 d. raštu Nr. (21)SN-140)S-496 kreipėsi į UAB „Felit“ („Ikea“) ir paprašė motyvuotai atsakyti, ar „Ikea“ į pagalbinių darbuotojų pareigas priima ir moteris; jei ne – dėl kokių priežasčių; ar „Ikea“ administracija UAB „Vorkis“ (Bendrovei) nurodė, kad į pagalbinių darbuotojų pareigas negali būti priimamos moterys; buvo paprašyta pateikti visą informaciją dėl Pareiškėjos pateikto darbo skelbimo „Pagalbiniai darbuotojai“, kuri buvo pateikta Bendrovei, ir su Bendrove sudarytų susitarimų kopijas; kokių veiksmų „Ikea“ imasi, kad sudarytų pagalbinių darbuotojų pareigas užimantiems asmenims (tiek vyrams, tiek moterims) saugias ir sveikas darbo sąlygas (pavyzdžiui, ar yra suteikiama pagalbinių technika arba priemonės sunkių krovinių kėlimui, ar sudaromos pamainos, kad itin sunkius krovinius keltų daugiau nei vienas asmuo, ir kt.).

2021 m. spalio 12 d. lygių galimybių kontrolierė, remdamasi Lygių galimybių įstatymo 28 straipsnio 2 dalimi, priėmė sprendimą pratęsti Pareiškėjos skundo nagrinėjimo terminą iki 2021 m. lapkričio 14 d.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2021 m. rugpjūčio 6 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės 2021 m. rugpjūčio 5 d. raštas „Informacijos pateikimas“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

Bendrovė apgailestavo, kad Pareiškėjai susidarė toks įspūdis (dėl diskriminacijos), tačiau Bendrovė patvirtino, kad Pareiškėjos atžvilgiu nebuvo siekta atlikti ir nebuvo atlikta jokių diskriminacinių veiksmų dėl lyties.

Pirmiau nurodytu raštu Bendrovė pažymėjo, kad teikia laikinojo įdarbinimo platformos suteikimo paslaugas „Biuro“ grupės (toliau ir – Biuro) įmonėms, o „būtent elektroninę platformą „workis.online“. Biuro grupės įmonės yra laikinojo įdarbinimo įmonės. „Workis.online“ platformoje yra talpinami darbo pasiūlymai asmenims, siekiantiems tapti laikiniais darbuotojais Biuro įmonėse

ir dirbti Biuro įmonių klientų, laikinojo darbo naudotojų, „naudai bei kontrolėje“. Minėtoje platformoje yra pateikiami darbo skelbimai pagal Biuro įmonių klientų, t. y. laikinojo darbo naudotojų, pateiktą informaciją. Asmenys, kandidatavę į darbo skelbimus ir sudarę laikinojo darbo sutartį su Biuro grupės įmone, yra siunčiami dirbti pas laikinuosius darbo naudotojus pagal „workis.online“ pateiktus darbo skelbimus.

Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 72 str. 1 d.¹ laikinojo įdarbinimo įmonė ir asmenys, siekiantys tapti laikiniais darbuotojais, sudaro laikinojo darbo sutartis, kurių pagrindu darbuotojai tam tikrą laiką atlieka darbo veiklą laikinojo darbo naudotojo naudai. Darbo kodekso 79 str. 5 d. įtvirtina, kad laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigas užtikrinant laikinojo darbuotojo sveikatą ir saugą darbe nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Minėto įstatymo 382 str. numato, kad laikinojo darbo naudotojas turi iš anksto, prieš laikinojo įdarbinimo įmonei atsiunčiant laikinąjį darbuotoją, pranešti jai apie reikalingas darbuotojų kvalifikacijas ir darbo vietų ypatumus. Laikinojo įdarbinimo įmonė turi apie tai informuoti suinteresuotus laikinuosius darbuotojus (5 d.). Nepažeidžiant darbdavio atsakomybės, laikinojo darbo naudotojas yra atsakingas už laikinojo darbuotojo darbo sąlygas, kiek tai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata (6 d.).

Be to, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. spalio 23 d. įsakymu Nr. A1-293/V-869 patvirtinti Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai tvarkant krovinius rankomis. Remiantis šiuo teisės aktu, krovinių tvarkymas rankomis – tai bet koks krovinio gabenimas ar laikymas, kai vienas ar daugiau darbuotojų kelia, leidžia žemyn, stumia, traukia, neša ar judina krovinį, kuris dėl jo savybių ar nepalankių ergonominių sąlygų kelia riziką darbuotojams, ypač susižeisti nugarą. Krovinių kėlimas rankomis priskiriamas ergonominiams veiksniams. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. V-592/A1-210 patvirtinti Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai. Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai reglamentuoja, kad vienkartinio rankomis keliamo krovinio masė, kai kroviny s nuolat pernešamas per pamainą ar dirbant kitą darbą, **negali viršyti moterims 10 kg., vyrams – 30 kg.**

Vykdydama savo veiklą Bendrovė privalo užtikrinti, kad būtų laikomasi pirmiau nurodytų teisės aktų.

Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, „paaiškiname, kad Biuro grupės įmonių klientas – laikinojo darbo naudotojas, siekdamas, kad platformoje atsirastų darbo skelbimas dėl tam tikros pozicijos jo įmonėje, privalo nurodyti, Bendrovei „informaciją apie ją, atsižvelgiant į teisės aktų reikalavimus, įskaitant, ar darbo metu keliami kroviniai sunkesni nei 10 kg. Ši informacija yra būtina siekiant užtikrinti, kad būtų nepažeisti aukščiau nurodyti Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose nurodyti ribojimai, t. y., jog laikinieji darbuotojai dirbtų saugiomis, jų sveikatai

nekenkiančiomis sąlygomis“. Priešingu atveju, Bendrovei „neužtikrinus, kad klientas pateiktą informaciją apie sunkius krovos darbus ir laikinajam darbuotojui, kuris negali dirbti tokių darbų, dirbant juos, kyla didžiulė rizika dėl nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų. Dar daugiau, tiek laikinojo darbo naudotojas, tiek laikinojo įdarbinimo įmonė būtų laikomi atsakingi už tai, kad neužtikrino saugių darbo sąlygų. **Atitinkamai, laikant asmens sveikatą ir gyvybę prioritetu, pateikiama informacija dėl krovinių svorio.**“

„Atsižvelgiant į kliento, laikinojo darbo naudotojo, pateiktą informaciją, skelbimai yra automatiškai rodomi asmenims, kurie pagal teisės aktų reikalavimus gali juos dirbti: jei dirbami krovos darbai su krovniais virš 10 kg, šie skelbimai pateikiami (rodomi) vyrams, jei šis svoris nėra viršijamas, pateikiami (rodomi) visiems. Atitinkamai, fiziniam asmeniui, pagal jo platformai pateiktą asmens kodą (3 ir 5 – vyrai, 4 ir 6 – moterys) yra pateikiami tik tie skelbimai, kurie atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus. Tokia funkcija yra įvesta siekiant užtikrinti, jog, esant žmogiškajai klaidai, asmenys nepradėtų dirbti darbų, kurie yra negalimi, remiantis teisės aktų ribojimais. Šiuo ribojimu taip pat siekiama, kad asmeniui nebūtų sudarytas klaidingas įspūdis, jog, jam kandidatavus į darbus (kuriuos pagal teisės aktus jis dirbti negali), jis vis nėra pasirenkamas dėl nesuprantamų priežasčių. **Pabrėžtina, kad šis skirstymas yra išimtinai susijęs su teisės akte numatytais svorių ribojimais pagal lytį, siekiant jų laikytis ir nepažeisti.**“

Susiklosčiusioje situacijoje, „remiantis laikinojo darbo naudotojų pateikta informacija, Pareiškėjos nurodyti skelbimai buvo priskirti prie darbų su krovniais, sveriančiais virš 10 kg. Atitinkamai, šie darbo skelbimai, laikantis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, buvo rodomi tik asmenims, kuriems nedraudžiama kelti svorius virš 10 kg.“

Šiame kontekste Bendrovė komentavo Pareiškėjos nurodytas aplinkybes, jog prisijungus prie platformos ji matydavo aukščiau nurodytus darbo skelbimus, tačiau vėliau, jai panorus kandidatuoti, šie išnykdavo iš jai pateikto skelbimų sąrašo. Bendrovė informavo, kad visą bendrą sąrašą darbo skelbimų (t. y., ir tuos darbus, kuriuos galėjo dirbti tik asmenys, kuriems nedraudžiama kelti per 10 kg svorio krovinius) Pareiškėja matė iki tol, kol, jai panorėjus kandidatuoti į vieną iš jų, platformos sistema automatiškai nepaprašė jos iki galo užpildyti savo anketą, t. y., nurodyti asmens kodą. Pareiškėjai užpildžius trūkstamą informaciją, sistema automatiškai jai priskyre darbus, kuriuos ji galėtų dirbti pagal teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, reikalavimus. Antrą kartą susiklostė analogiška situacija – Pareiškėja iš naujo prisijungė naudodamasi kita soc. platforma (*Facebook*), todėl, nežinant asmens kodo, buvo matomi visi darbai, tačiau, patikslinus duomenis, buvo pateikti tik saugūs darbai. Bendrovė teigė, kad niekada netaikė diskriminacinių kriterijų dėl asmens lyties – Bendrovė taiko automatinius ribojimus, atsižvelgiant į griežtus galimo krovinio svorio reikalavimus pagal darbuotojo lytį, vadovaujantis teisės aktuose pateiktu išskyrimu, siekiant užtikrinti, kad darbuotojams būtų užtikrintos saugios darbo sąlygos.

Bendrovė pranešė, kad Pareiškėjai pateikiamų darbo skelbimų filtravimas buvo susijęs išimtinai su teisės aktų reikalavimais.

Bendrovė teigė, kad vykdydama savo veiklą visada siekia sudaryti ir sudaro visiems asmenims vienodas galimybes naudotis platforma, skatina lankstų ir greitą įsidarbinimą, tačiau taip pat privalo vadovautis teisės aktais; dėl to Tarnybos prašo Pareiškėjos skundo netenkinti.

2021 m. rugsėjo 7 d., siekiant pasitikslinti Bendrovės 2021 m. rugpjūčio 5 d. rašte nurodytas aplinkybes, el. paštu buvo kreiptasi į Bendrovę ir paprašyta detaliau paaiškinti nurodytą informaciją ir atsakyti, ar klientai (laikinojo darbo naudotojai), pateikdami informaciją apie darbus, susijusius su krovos darbais su per 10 kg sveriančiais kroviniais, nurodo, kad dirbti gali tik vyrai; ar Bendrovė pati, atsižvelgdama į teisės aktų nuostatas, gavusi iš kliento (laikinojo darbo naudotojo) informaciją, kad krovos darbai susiję su kroviniais per 10 kg, nustato „workis.online“ sistemoje apribojimą, kad tokių darbo skelbimų nerodytų moterims.

2021 m. rugsėjo 15 d. Bendrovė el. paštu informavo: „jei klientai (laikinojo darbo naudotojai), įvertinę konkrečią darbo poziciją, nustato, kad bus dirbama su kroviniais virš 10 kg, tuomet jie nurodo, kad ieškoma kandidatų, kurie atitiktų teisės aktų reikalavimus. Kadangi dirbti pozicijose, kuriose bus dirbama su kroviniais virš 10 kg, gali tik asmenys, atitinkantys Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. V-592/A1-210 patvirtintus Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodinius nurodymus, šie skelbimai platformoje rodomi kandidatams, kurie atitinka juos, tačiau, kaip ir nurodyta 2021 m. rugpjūčio 5 d. Bendrovės atsakyme, asmenims yra sudaroma galimybę matyti skelbimus bendrai.“

2021 m. rugsėjo 29 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės 2021 m. rugsėjo 29 d. raštas, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

Bendrovė pateikė šią informaciją:

„Kaip minėta Bendrovės 2021 m. rugpjūčio 5 d. ir rugsėjo 15 d. pateiktuose atsakymuose, laikinojo darbo naudotojai (šiuo atveju „Maxima“ ir „Ikea“), įvertinę darbo pozicijas, jų vidinę specifiką, priėmė sprendimą ir pateikė informaciją dėl kandidatų, kurių buvo ieškoma Pareiškėjos minimais darbo skelbimais, o būtent, jog yra ieškoma asmenų, kurie atitinka Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. V-592/A1-210 patvirtintų Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų (toliau – **Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai**) reikalavimus darbo funkcijų metu keliant krovinis, kurių svoris didesnis nei 10 kg, t. y. vyrų. Ši informacija buvo perduota Bendrovei žodžiu, komunikuojant dėl darbo skelbimų turinio. Atsižvelgiant į tai, pagal laikinojo darbo naudotojo pateiktą informaciją, kandidatavimo apribojimai dėl krovinų svorių taikomi tik išskirtiniais atvejais, t. y. tik tada, kai toks ribojimas yra grindžiamas darbuotojų saugos ir sveikatos imperatyviais reikalavimais, siekiant užtikrinti, kad nebūtų pažeisti šie teisės aktai, bei nebūtų sukelta žala jų sveikatai ar gyvybei.

Pabrėžiame, kad kaip pati Pareiškėja ir nurodė – platforma suteikia galimybę matyti visus skelbimus, tačiau kandidatuojuojant į specifines darbo pozicijas privaloma atitikti joms keliamus saugos ir sveikatos reikalavimus.

Dar kartą nurodome, kad apgailestaujame, jog Pareiškėjai susidarė išpūdis, jog ji yra diskriminuojama lyties pagrindu, tačiau patvirtiname, kad nebuvo siekta atlikti ir neatlikta jokių diskriminacinių veiksmų dėl lyties Pareiškėjos atžvilgiu. Darbuotoja negalėjo kandidatuoti į Skunde nurodytas pozicijas dėl laikinojo darbo naudotojų nurodytų ribojimų, kurie buvo grįsti Ergonominių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, siekiant sudaryti saugias ir sveikas sąlygas darbuotojams.

Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, vykdydami savo veiklą, visada siekiame sudaryti ir sudarome visiems asmenims vienodas galimybes naudotis platforma, skatiname lankstų ir greitą įsidarbinimą, tačiau taip pat privalome vadovautis teisės aktais. Atitinkamai, atsižvelgiant į išdėstytą aukščiau, prašome Skundo netenkinti.“

2021 m. spalio 12 d. Tarnyboje buvo gautas UAB „Felit“ („Ikea“) 2021 m. spalio 12 d. atsakymas į Tarnybos pateiktus klausimus.

UAB „Felit“ informavo, kad „jokiais aspektais nediskriminuoja moterų nei vienoje pozicijoje“. „UAB „Felit“, IKEA Lietuva organizacijoje, Tiekimo grandinės pirkėjams padalinyje šiuo metu dirba iš viso 139 darbuotojai – iš jų 38 moterys (kas sudaro 27,34 proc.).“

UAB „Felit“ su UAB „Vorkis“ (Bendrovė) jokių susitarimų neturi ir tiesiogiai nebendradarbiauja. Dėl darbo skelbimu „Ikea“ komunikuoja ir turi susitarimą su UAB „Biuro“. UAB „Vorkis“ yra UAB „Biuro“ sukurtas, administruojamas ir plėtojamas darbuotojų pritraukimo ir įdarbinimo portalas. Darbo sutartis darbuotojai pasirašo su UAB „Biuro“. UAB „Felit“ prie savo rašto pridėjo priedą – skelbimą, kurį prašė patalpinti („Prekių papildymo skyriaus darbuotojas (-a)“). Pačiame darbo skelbime yra nurodoma, kad tai gali būti tiek vyriškos, tiek moteriškos lyties kandidatas.

„UAB „Felit“ naudojamos pagalbines priemones kėlimui: rankiniai hidrauliniai vežimėliai, elektriniai šakiniai krautuvai, rietuvai, elektriniai vežimėliai. Darbo sauga yra užtikrinama taisyklėmis, kurių laikosi visi parduotuvės darbuotojai be išimties (atšvaitinių liemenių dėvėjimas, apsauginių batų avėjimas ir pan.). Kiekvienam darbuotojui yra išduodama uniforma, kuri yra pritaikyta darbo specifikai. Mokymų metu visi darbuotojai gauna žinių apie teisingą sunkių objektų kėlimą. Tiekimo grandinėms pirkėjams padalinio darbuotojai dirba pamaininiu darbo grafiku.“

2021 m. spalio 14 d. Tarnyboje buvo gautas UAB „Maxima LT“ 2021 m. spalio 13 d. raštas Nr. SR-21-2526 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

UAB „Maxima LT“ pranešė, kad į užsakymų komplektuotojų pareigas priima ir vyrus, ir moteris. Darbuotojų į užsakymų komplektuotojų pareigas ieškoma pasitelkiant įvairias darbuotojų paieškos priemones ir platformas (skelbiama informacija „Maxima“ interneto tinklalapyje, darbo skelbimai visada yra talpinami cv.lt, cvmarket.lt, cvzona.lt, cvonline.lt, kartais ir cvbankas.lt). Visuose „Maxima“ darbo skelbimuose aiškiai nurodoma tiek moteriška, tiek vyriška pareigybės giminė („užsakymų komplektuotojai (-os)“). Taip pat prie tokių darbo skelbimų yra pateikiama net ir nuotrauka, kurioje užsakymų komplektuotojai vaizduojami ir vyras, ir moteris. „Maxima“ pridėjo savo interneto tinklalapyje publikuoto darbo skelbimo dėl užsakymų komplektuotojų pareigybės pavyzdį. Taip pat daug analogiškų skelbimų (dėl užsakymų komplektavimo įvairiuose sandėliuose) yra patalpinta interneto tinklalapyje karjera.maxima.lt/sandeliai bei partnerių interneto tinklalapiuose.

Šiuo metu sandėlyje (Kirtimų g. 57B – būtent į šią poziciją norėjo kandidatuoti Pareiškėja) yra įdarbinti 47 užsakymų komplektuotojai – 25 vyrai ir 22 moterys. „Maxima“ teigė, kad neskirsto kandidatų į vyrus ir moteris bei užtikrina lygias galimybes tiek vyrams, tiek moterims įsidarbinant užsakymų komplektuotojais (-omis).

„Maxima“ darbuotojų paieškos paslaugas teikiantiems partneriams nurodo ir komunikuoja, kad kandidatai yra tinkami tiek vyrai, tiek moterys. Šiuo konkrečiu atveju, pasak „Maxima“, įvyko komunikacijos klaida. „Maxima“ darbuotoja, bendraudama su UAB „Biuro“ ir norėdama akcentuoti prekių, iš kurių turės būti komplektuojami užsakymai, sunkumą, klaidingai ir neapgalvotai nurodė, kad ieškoma užsakymų komplektuotojų vyrų.

„Maxima“ informavo, kad šiuo metu nebeieško užsakymų komplektuotojų per partnerį UAB „Biuro“; priešingu atveju nedelsiant ištaisytų klaidą ir nurodytų UAB „Biuro“, kad užsakymų komplektuotojų (-os) pareigoms tinkami tiek vyrai, tiek moterys.

„Maxima“ atsakyme rašė, kad svarstytų Pareiškėjos kandidatūrą į užsakymų komplektuotojos pareigas. Jeigu Pareiškėja vis dar norėtų kandidatuoti, „Maxima“ prašė susisiekti tel. (*duomenys neskelbtini*), el. p. (*duomenys neskelbtini*) arba internetu <https://karjera.maxima.lt/uzsakymu-komplektuotojas/vilnius/18004>.

Prie rašto buvo pridėta 2021 m. gegužės 9 d. „Maxima“ ir UAB „Biuro“ sudaryto laikinojo įdarbinimo sutartis, el. laiškas (kopijos), kuriuo buvo pateiktas užsakymas dėl užsakymų komplektuotojų, ir UAB „Biuro“ sistemoje pasirašytas užsakymo patvirtinimas, kuriuo buvo patikslintas ieškomų darbuotojų skaičius (vietoje 10 darbuotojų nurodyta, kad ieškoms 3 darbuotojų).

„Maxima“ pabrėžė, kad sutartiniai santykiai ją sieja tik su UAB „Biuro“, o ne su UAB „Vorkis“, tačiau UAB „Biuro“ sutartinius įsipareigojimus vykdo pasitelkdama dukterinės bendrovės UAB „Vorkis“ administruojamą laikinojo įdarbinimo platformą „workis.online“.

Visi įdarbinti užsakymų komplektuotojai, vadovaujantis teisės aktų reikalavimais bei „Maxima“ vidinėmis tvarkomis, yra instruktuojami, apmokomi bei atestuojami saugiam darbui

padalinyje. „Maxima“ neskirsto darbuotojų pagal jų lytį ir visi be išimties darbuotojai apmokomi pagal atitinkamą krovinių tvarkymo rankomis mokymo programą. Mokymų metu darbuotojai išmoksta saugių darbo principų (esminių ir individualių rizikos veiksnių, ergonominių rizikos veiksnių; tinkamų krovinių nešimo, kėlimo, stūmimo, traukimo būdų ir krovinių sandėliavimo tvarkos; ugdomas gebėjimas įvertinti keliamo krovinių svorį, savo fizines galimybes, darbo aplinką, darbo laiko įtaką, darbo pozos įtaką ir kt.). „Taip pat darbuotojai „išmoksta tinkamai pasirinkti darbo atlikimo būdus ir reikalingas pagalbines technines priemones bei įsisavina informaciją, kad sunkesnius krovinius reikia išskaidyti mažesnėmis pakuotėmis arba į pagalbą pasikviesti kolegą ir kelti kartu. Užsakymų komplektuotojams suteikiamos visos darbui atlikti reikalingos priemonės – elektriniai krautuvai, ratukiniai konteineriai / vežimėliai. Darbuotojams periodiškai tikrinama sveikata, jie aprūpinami visomis būtinosiomis asmeninės apsaugos priemonėmis.“

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu vertinama, ar Bendrovės elektroninėje sistemoje „workis.online“ automatiškai ribojant tam tikrų darbo pasiūlymų pateikimą klientams priklausomai nuo asmenų lyties nėra pažeidžiamos Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatos, pagal kurias prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo visiems vartotojams, nesvarbu, kokia jų lytis, taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ar garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, 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. Specifiškai 23 straipsnyje nustatomas moterų ir vyrų lygybės principas, pabrėžiama, kad visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą. Pagal Chartijos turinį darytina išvada, kad Europos Sąjungos institucijoje lyčių lygybei yra skiriamas ypatingas dėmesys.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės,

tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). 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 (Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas). Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas būtų pažeistas, jeigu tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas (Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. ir 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai).

Lygių galimybių įstatymo 1 straipsnyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taip pat šiuo įstatymu siekiama, kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių sutarčių nuostatos. Taigi, Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios pagrindinės nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kuris draudžia diskriminaciją šio įstatymo taikymo srityje ne tik dėl konstitucinių nediskriminavimo pagrindų, bet ir dėl kitų žmogaus tapatybės požymių ar priskiriamų savybių, kurios yra įtvirtintos Lygių galimybių įstatyme.

Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Tiesioginė diskriminacija pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalį laikomas elgesys su asmeniu, kai dėl pirmiau išvardintų pagrindų asmeniui taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Analogiškos nuostatos numatytos atitinkamose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja teigė, kad prieš pateikdama savo asmens duomenis Bendrovės sistemoje „workis.online“ galėjo matyti ją dominusius darbo skelbimus, bet prisijungus prie sistemos ir pateikus asmens duomenis Pareiškėją dominę darbo skelbimai jai buvo nerodomi.

Pareiškėjos pateikti darbo skelbimai: „Užsakymų komplektuotojai iki 09.15 d.“ įmonėje „Maxima“; darbo aprašymas „Užsakymų komplektavimas sandėlyje, prie vaisių ir daržovių. Sunkios prekės, vėsinti sandėliai.“; „Pagalbiniai darbuotojai“ įmonėje „Ikea“; darbo pobūdis: „Pildomi paskirti skyriai prekėmis; rūšiuojamos atliekos (kartonas, plėvelė); sutvarkomos netilpusios prekės perdedant jas ant medinių palečių; bendrai prižiūrima tvarka. Išvežti atliekas iš sandėlio, sumesti kartoną į smulkintuvą, išmesti plėvelę į jai skirtą konteinerį. Dirbama vienoje smulkiųjų prekių prekybos salėje.“

Pareiškėja kreipėsi elektroniniu paštu support@workis.online klausdama, ar tai nėra sistemos sutrikimai, ir gavo atsakymą: „Laba diena, kai kurios darbo vietos yra sukurtos fiziškai sunkesniems darbams, todėl prisijungus jums jų nerodo. Taip pat Pareiškėjai buvo paaiškinta: „Pagal saugos reikalavimus yra nustatyti apribojimai.“

Pareiškėja Tarnybos internetinėje svetainėje patalpintoje skundo formoje įrašė, kad mano esanti (buvo) diskriminuojama lyties pagrindu.

Bendrovė pranešė, kad teikia laikinojo įdarbinimo platformos suteikimo paslaugas Biuro grupės įmonėms (laikinojo įdarbinimo įmonės). Nagrinėjamu atveju Bendrovė veikia kaip paslaugos teikėjas Pareiškėjai, nes pati tiesiogiai asmenų, besinaudojančių „workis.online“ sistema, neįdarbina.

Primintina, kad, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 punkto nuostatas, prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo visiems vartotojams, nesvarbu, kokia jų lytis, taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ar garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio 4 punkto nuostatas, prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmai pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties, įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo, sudaromos nevienodos sąlygos įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytą atvejį.

Bendrovė pateikė informaciją, kad, atsižvelgiant į kliento, laikinojo darbo naudotojo, pateiktą informaciją, skelbimai yra automatiškai rodomi asmenims, kurie pagal teisės aktų reikalavimus gali juos dirbti: jei bus atliekami krovos darbai keliant daugiau nei 10 kilogramų krovinius, šie skelbimai pateikiami (rodomi) vyrams, jei šis svoris nėra viršijamas, pateikiami (rodomi) visiems. Fiziniam asmeniui pagal platformoje pateiktą asmens kodą (3 ir 5 – vyrai, 4 ir 6 – moterys) yra pateikiami tik tie skelbimai, kurie atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus.

Darytina išvada, kad Bendrovės sistemoje „workis.online“ yra numatytas automatinis filtras, kuris pagal asmens lytį pateikia darbo ieškantiems asmenims skirtingus darbo skelbimus, t. y., moterims nerodo darbo skelbimų, kuriuose siūlomi daugiau nei 10 kilogramų sveriančių krovinių krovos darbai. Konstatuotina, kad Bendrovė klientams (ieškantiems darbo asmenims) teikia savo paslaugas (platformos „workis.online“) skirtingai, priklausomai nuo asmens lyties: moterims tam tikri darbo skelbimai nėra rodomi. Siekiant nustatyti, ar toks skirtingas traktavimas gali būti laikomas diskriminacija, svarbu nustatyti, ar tokie Bendrovės veiksmai gali būti pagrįsti objektyviomis aplinkybėmis ir dėl to galėtų būti laikomi teisėtais.

Pavyzdžiui, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 4, 5, 8 punktus, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties, išskyrus atvejus, kai moterims taikomi fizinio parengtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą; atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas); prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Primintina, kad, remiantis Darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalies nuostatomis, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Pagal Darbo kodekso 158 straipsnio 3 dalies nuostatas, darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais. Pabrėžtina, kad tiek darbdavys, tiek laikinojo darbo naudotojas turi pareigą laikytis darbuotojų saugą ir sveikatą numatančių teisės aktų nuostatų.

Kaip ir nurodė Bendrovė, pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38² straipsnio 5 dalies nuostatas, laikinojo darbo naudotojas turi iš anksto, prieš laikinojo įdarbinimo įmonei atsiunčiant laikinąjį darbuotoją, pranešti jai apie reikalingas darbuotojų kvalifikacijas ir darbo vietų ypatumus. Laikinojo įdarbinimo įmonė turi apie tai informuoti suinteresuotus laikinuosius darbuotojus. Pagal 38² straipsnio 6 dalies nuostatas, nepažeidžiant darbdavio atsakomybės, laikinojo darbo naudotojas yra atsakingas už laikinojo darbuotojo darbo sąlygas, kiek tai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata.

Pabrėžtina, jog Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nėra tiesiogiai nurodyta, kad moterys negalėtų dirbti tam tikrų darbų arba atlikti tam tikrų funkcijų. Pagal šio įstatymo 39 straipsnio 1 dalies nuostatas, darbuotojų saugos ir sveikatos būklė nustatoma pagal tai, kaip darbo priemonės ir darbo sąlygos įmonėje atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, įvertinus profesinę riziką darbo vietose ar kitose įmonės vietose, kur

darbuotojas gali būti darbo laiku. Pagal 39 straipsnio 2 dalies nuostatas, darbo priemonių, darbo sąlygų, iš jų – darbo aplinkos atitiktis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams nustatoma atlikus profesinės rizikos tyrimus ir įvertinus šio tyrimo rezultatus. Pagal 39 straipsnio 3 dalies nuostatas, „darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo organizuoja profesinės rizikos vertinimą įmonėje. Tuo atveju, kai įmonėje nėra kompetentingo personalo darbo vietoms ar objektams, kur turi būti vertinama rizika, nustatyti, rizikai tirti ir pagal tyrimo rezultatus nustatyti, šioms paslaugoms įmonė samdo įstaigas ar asmenis iš kitur. Darbo vietas ar objektus, kur turi būti įvertinta profesinė rizika, darbdaviui gali nurodyti darbo inspektorius.“

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 127 „Dėl vienam darbuotojui leistino maksimalaus krūvio pernešimo“, ratifikuotos Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimu Nr. I-507, 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad moterų ir jaunuolių skyrimas pernešti rankomis krūvį, išskyrus lengvus krovinius, ribojamas, o 7 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad, kai sunkumus perneša rankomis moterys ir jaunuoliai, tokių sunkumų maksimalus svoris nustatomas gerokai mažesnis negu leistinas sunkumų pernešimo svoris suaugusiems vyrams. Pažymėtina, kad Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 127 nuostatos nenustato apribojimų, draudžiančių moterims dirbti tam tikrą darbą, susijusį su svorio kilnojimu ar pernešimu, tačiau rekomenduojama: pavedami atlikti darbai, susiję su svorio pernešimu, turi būti adekvatūs asmens fiziologinėms savybėms bei užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro bei sveikatos apsaugos ministro 2006 m. spalio 23 d. įsakymu Nr. A1-293/V-869 patvirtintų „Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų tvarkant krovinius rankomis“ 5 punkto nuostatas, „Krovinių tvarkymas rankomis – tai bet koks krovinio gabenimas ar laikymas, kai vienas ar daugiau darbuotojų kelia, leidžia žemyn, stumia, traukia, neša ar judina krovinį, kuris dėl jo savybių ar nepalankių ergonominių sąlygų kelia riziką darbuotojams, ypač susižeisti nugarą“. Pabrėžtina, kad šiame dokumente lytys nėra išskiriamos, t. y., nėra numatoma, kad moterys negali dirbti vienu arba kitu darbu.

Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 patvirtintų „Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų“ (toliau – Nuostatai) 15.3 papunktyje nurodyta, kad „ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojams, kuriems gali grėsti didesnė rizika (riboto darbingumo asmenys, asmenys iki aštuoniolikos metų, nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos, sergantys profesinėmis ligomis, naujai priimti į darbą darbuotojai ir kt.)“. Pažymėtina, kad moterys, kurios nepriskiriamos nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų kategorijai, nėra identifikuojamos kaip asmenys, kuriems mažesnę ar didesnę rizikingą įtaką gali daryti biologiniai, cheminiai, ergonominiai ar fizikiniai veiksniai.

Nuostatų 3 lentelės pastabose pateikiama rekomendacija: „Priimant sprendimus dėl rizikos priimtimumo, reikėtų konsultuotis su darbuotojais ir atsižvelgti į visus darbuotojams kylančius pavojus. Taip pat reikėtų atsižvelgti į tai, kaip rizikos veiksniai veikia atskirus darbuotojus, kurie priklauso pažeidžiamoms grupėms, tokioms kaip nauji arba nepatyrę darbuotojai, jauni asmenys, nėščios ar krūtimi maitinančios moterys ir kt.“

Taigi Nuostatuose įtvirtintas reglamentavimas nenustato draudimo moterims dirbti tam tikrą darbą, esant jų pageidavimui bei turint fiziologinių galimybių, o profesinės rizikos vertinimas taikomas tiek moterims, tiek vyrams.

Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei sveikatos apsaugos ministro 2005 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. V-592/A1-210 patvirtinti „Ergonominiai rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymai“ (toliau – Nurodymai). Šiame teisės akte yra išskiriami tam tikri ergonominiai rizikos veiksniai, kurie yra skirtingi moterims ir vyrams, pavyzdžiui, krovinio, pozos ir įvykdymo sąlygų įtakos nustatymas, balais. Nurodymų 1 priede yra numatyta „Ergonominių rizikos veiksnių klasifikacija ir matavimo metodika“. Čia nurodytas ergonominis veiksnys „Vienkartinio rankomis keliamo krovinio masė, kai kroviny s nuolat pernešamas per pamainą ar dirbant kitą darbą“ vyrams yra nustatytas – ne daugiau kaip 30 kg, o moterims – ne daugiau kaip 10 kg.

Nurodymų 28 punkte nustatyta, kad „rizika dėl ergonominių veiksnių poveikio nustatoma rizikos tyrimo rezultatus lyginant su šiuose nurodymuose ir kituose teisės aktuose, atitinkamuose standartuose ir metodikose nustatytais rekomenduojamais neviršytiniais dydžiais ir reikalavimais, atsižvelgiant į ergonominių veiksnių veikimo trukmę, jų savybes ir darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybę“.

Atkreiptinas dėmesys, kad krovinio masės kėlimo ar stūmimo svoriai moterims ir vyrams turi būti taikomi siekiant sukurti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas. Minėti teisės aktai negali būti suprantami kaip pateisinantys moterų neįdarbinimą tam tikrose darbo vietose (srityse). Taigi, remiantis minėtu teisiniu reglamentavimu, darbdaviai (šiuo atveju, ir laikinojo darbo naudotojai) turėtų taip pritaikyti darbo sąlygas, kad nekiltų pavojus tokioje darbo vietoje dirbančioms moterims. Pavyzdžiui, darbdaviai (laikinojo darbo naudotojai) darbą turėtų organizuoti taip, kad moteris viena neturėtų kelti tokių svorių arba naudoti techninius sprendimus (įvairius keltuvus ir pan.), kad būtų užtikrinamos saugios darbo sąlygos. Tik tokiais atvejais, kai darbas objektyviai negali būti organizuojamas kitokiu būdu, konkrečias darbo funkcijas galėtų atlikti tik vyrai.

Pabrėžtina, kad Bendrovė nepateikė atsakymų į Tarnybos pateiktus klausimus, susijusius su subjektu, kuris priima sprendimą, kad moterys negali atlikti darbų pagal šiame sprendime minimus darbo skelbimus. Pagal Bendrovės pateiktą informaciją, galima suprasti, kad laikinojo darbo naudotojai („Maxima“, „Ikea“) pateikia informaciją, kad siūlomas darbas yra susijęs su krovinių,

sunkesnių nei 10 kg, kėlimu rankomis, o Bendrovė savo sistemoje „workis.online“ į darbo vietą pagal tokius darbo skelbimus, remdamiesi teisės aktais, leidžia kandidatuoti tik vyrams.

Pažymėtina, kad „Ikea“ ir „Maxima“ nurodė, jog šių subjektų siūlomos pareigos („pagalbiniai darbuotojai“ ir „užsakymų komplektuotojai“ atitinkamai) tinkamos tiek vyrams, tiek moterims, bei pateikė informaciją, kad šias pareigas abiejuose subjektuose atlieka tiek vyrai, tiek moterys. „Ikea“ siūlomose „pagalbinių darbuotojų“ pareigose iš viso dirba 139 darbuotojai – iš jų 38 moterys (kas sudaro 27,34 proc.), o „Maxima“ siūlomose „užsakymų komplektuotojų“ pareigose (sandėlyje, Kirtimų g. 57B) (būtent į šią poziciją norėjo kandidatuoti Pareiškėja) yra įdarbinti 25 vyrai ir 22 moterys. Tiek „Ikea“, tiek „Maxima“ pateikė Tarnybai informaciją, kaip užtikrina pas šiuos subjektus dirbančių asmenų (tiek vyrų, tiek moterų) saugumą ir sveikatą, t. y., jie yra apmokomi, išduodama reikalinga technika (krautuvai, rietuvai, elektriniai vežimėliai ir pan.). Darytina išvada, kad laikinojo darbo naudotojai („Ikea“ ir „Maxima“) nesudaro kliūčių užimti siūlomas pareigas tiek moterims, tiek vyrams.

Žinoma, svarbu pabrėžti, kad „Maxima“ pripažino, jog komunikuojant su laikinojo įdarbinimo įmone (UAB „Biuro“) įvyko klaida ir buvo perduota informacija, kad ieškoma užsakymų komplektuotojų vyrų. Pabrėžtina, kad „Maxima“ pateiktuose dokumentuose (susitarimuose su laikinojo įdarbinimo įmone UAB „Biuro“) dėl užsakymų komplektuotojų pareigų nėra jokių nurodymų priimti tik vyrus.

Atsižvelgiant į visą pirmiau pateiktą informaciją, darytina išvada, kad Bendrovė neturėjo teisės apriboti galimybės darbo ieškančioms moterims matyti ir kandidatuoti pagal Pareiškėjos skunde nurodytus darbo skelbimus. Kaip minėta pirmiau, šiame sprendime nagrinėjami teisės aktai, nustatantys darbuotojų saugą ir sveikatą darbo vietoje, skirti neapriboti moterims dirbti tam tikrų darbų, bet apsaugoti moteris ir vyrus darbo vietose. Dėl šios priežasties Bendrovė, net ir gavusi kurio nors iš laikinojo darbo naudotojų prašymą priimti tik vienos lyties asmenis, negalėjo priimti sprendimo nerodyti moterims (įskaitant Pareiškėją) „Ikea“ ir „Maxima“ darbo pasiūlymų. Konstatuotina, kad Bendrovė tokiais veiksmais padarė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio 4 punkte numatytą pažeidimą, t. y., tiesiogiai diskriminavo moteris lyties pagrindu.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 17 straipsnio 2 punkto nuostatomis, UAB „Felit“ ir UAB „Maxima LT“ rekomenduotina įsivertinti savo įdarbinimo taisykles (praktiką), užtikrinant jose saugias darbo sąlygas tiek vyrams, tiek moterims bei sudarant vienodas, nepriklausomai nuo kandidatų lyties, įsidarbinimo galimybes.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 2 punktu, 30 straipsnio 3 dalimi,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Kreiptis į Bendrovę ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus, t. y. neriboti galimybės moterims kandiduoti platformoje „workis.online“ skelbiamuose darbo pasiūlymuose, susijusiuose su krovinių pernešimu.

2. Įpareigoti Bendrovę išnagrinėti šį sprendimą ir apie nagrinėjimo rezultatus bei sprendimo vykdymo eigą informuoti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą per 30 dienų nuo sprendimo gavimo dienos.

3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Bendrovę, UAB „Felit“ ir UAB „Maxima LT“.

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

Birutė Sabatauskaitė