



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ UAB „JOZITA“ TYRIMO

2023-01-09 Nr. (22)SN-197)SP-2

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo (toliau – Pareiškėjas; Tarnybai asmens duomenys žinomi) 2022 m. lapkričio 24 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu. Pareiškėjas skunde rašo, kad pagal Užimtumo tarnybos siūlymą 2022 m. lapkričio 24 d. 13.45 val. paskambino telefono numeriu į UAB „Jozita“ dėl galimybės užimti pardavėjo–operatoriaus pareigas Bendrovės padalinyje, tačiau telefonu kalbėjęs bendrovės atstovas (skunde pavardė ir pareigos nenurodytos) informavo, kad siūlomoms pareigoms pageidaujama moters, o ne vyro.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2022 m. gruodžio 1 d. raštu Nr.(22)SN-197)S-579 kreipėsi į UAB „Jozita“ (toliau – Bendrovė) vadovą ir paprašė per 5 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

„1. Ar Jūsų vadovaujama Bendrovė paskelbė darbo skelbimą, kuriame siūlomas darbas pardavėjui Bendrovės padalinyje, jeigu taip, kur šis skelbimas yra publikuojamas, kada ir kaip apie šią darbo vietą buvo informuota Užimtumo tarnyba?

2. Ar galite patvirtinti, kad Pareiškėjo nurodytas Bendrovės atstovo teiginys, jog pardavėjo pareigoms užimti reikalinga moteris, atitinka tikrovę ir kad Pareiškėjo kandidatūra buvo atmesta todėl, kad jis yra vyras; jeigu taip, prašyčiau paaiškinti, dėl kokių priežasčių, motyvų ir kieno sprendimu (nurodymu) minėtos pareigos buvo siūlomos tik moterims? Taip pat prašyčiau nurodyti minėto Bendrovės atstovo pareigas, vardą ir pavardę bei pateikti jo paaiškinimą dėl skundžiamų aplinkybių.

3. Ar realiai pretendentams sudaromos lygios galimybės nepaisant lyties dirbti Bendrovėje; jeigu taip, kaip galite pagrįsti savo atsakymą?

4. Kiek moterų ir vyrų dirba Bendrovėje ir būtent kiek moterų ir vyrų užima pardavėjo pareigas?

5. Ar pardavėjo pareigoms užimti Jūsų vadovaujamos Bendrovės padalinyje jau yra priimtas darbuotojas? Jei taip, nurodykite jo lytį ir pateikite informaciją, kiek kandidatų ir kokios lyties pretendavo užimti pardavėjo pareigas.

Taip pat prašyčiau pateikti kitus svarbius paaiškinimus, informaciją, susijusius su atliekamu skundo tyrimu. Jei paaiškinimą teiks vadovo įgaliotas asmuo, būtina pateikti ir įgaliojimą.“

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s t a t ė:

1. Bendrovės direktorius 2022 m. gruodžio 6 d. raštu informavo, kad Bendrovė buvo paskelbusi apie laisvą darbo vietą operatoriaus (-ės)–kasininko (-ės) pareigoms užimti, skelbimas, kuris buvo publikuojamas „Užimtumo tarnybos puslapyje“ (taip parašyta rašte; citatų kalba netaisyta) ir vietiniame laikraštyje 2022 m. lapkričio mėnesį. Bendrovės direktorius, atsakydamas į lygių galimybių kontrolierės klausimą dėl Pareiškėjo aprašyto pokalbio telefonu su Bendrovės atstovu, paaiškino, kad esą įvyko nesusikalbėjimas ir Pareiškėjas ne taip suprato padalinio vadovo žodžius. Bendrovės atsakyme rašoma, kad Bendrovėje dirba 206 darbuotojai, iš kurių 95 yra vyrai ir 111 moterų; operatorių–kasininkų pareigas užima 7 vyrai ir 67 moterys,

visi darbuotojai, pasak Bendrovės direktoriaus, gali dirbti kasos aparatu ir pavaduoti vienas kitą. Bendrovės direktorius informavo, kad Bendrovės aptariamame padalinyje dirba 5 moterys, kurios aptarnauja klientus prie kasos, keičia dujų balionus, užpildo automobilius kuru; direktoriaus teigimu, darbai Bendrovėje nėra skirstomi į „moteriškus“ ir „vyriškus“.

Bendrovės direktorius informavo, kad į operatoriaus–kasininko pareigas Bendrovės padalinyje pretendavo 3 moterys ir 2 vyrai, tačiau rašto pateikimo dieną darbuotojas į minėtas pareigas nebuvo priimtas.

Bendrovės direktorius pateikė minėto padalinio vadovo paaiškinimą, kuriame padalinio vadovas rašo, kad „galbūt paminėjau, kad geriau būtų moteris, nes jos atsakingesnės ir kruopštesnės ir tikrai neteigiau, kad vyrai nereikalingi“. Padalinio vadovo teigimu, „prie kasos“ dirba tiek vyrai, tiek moterys; pasak padalinio vadovo „įvyko nesusikalbėjimas“.

Lygių galimybių kontrolierė:

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, vykdydama darbuotojų atranką kasininko–operatoriaus pareigoms užimti, nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 d. 1 punkto reikalavimų, kuriais darbdavys įpareigojamas įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe ir priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendentams nepaisant lyties, išskyrus šio įstatymo 10 str. 5 punkte nurodytą atvejį.

2. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ 14 str. 1 d. a punkte nustatyta, jog nei viešame, nei privačiame sektoriuje, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos

2006/54/EB nuostatos yra perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 str. 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 str. 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 prigimtinę teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų¹.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 str. 1 dalyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi. Taigi Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios nuostatos yra perkeltos į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. 1 d. 1 punktu yra įtvirtinta imperatyvi nuostata, kuria darbdavys įpareigojamas įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe ir priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendams nepaisant lyties, išskyrus šio įstatymo 10 str. 5 punkte nurodytą atvejį. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 5 punkte nustatytas išimtinis atvejis, kuris nėra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu, tai yra, kai 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).

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

3. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Atkreiptinas dėmesys, kad, identifikuojant galimą diskriminavimą lyties pagrindu, yra atliekamas skirtingos lyties asmenų palyginimas ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis jie yra traktuojami vienodai, ar jiems, nepaisant lyties, taikomas vienodo elgesio principas. Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl lyties, kuris galėjo įvykti praeityje, gali vykti dabartyje arba galėtų vykti ateityje, tai yra būti hipotetiniu (numanomu, spėjamu) vyksmu.

Skundo tyrimo atveju ir buvo vertinama, ar Pareiškėjui dėl jo lyties Bendrovė netaikė mažiau palankaus elgesio įsidarbinimo metu, ar Pareiškėjui nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai ir sąlygos, nei buvo taikomi ar galėjo būti taikomi kitiems kandidatams – moterims.

Skundo tyrimo metu nustatyta, kad Pareiškėjas 2022 m. lapkričio 24 d. 13.45 val. paskambino į Bendrovę telefonu dėl galimybės užimti pardavėjo-operatoriaus pareigas Bendrovės padalinyje ir bendravo su Bendrovės atstovu. Pareiškėjas teigia, jog pokalbio metu Bendrovės atstovas jį informavo, kad siūlomoms pareigoms yra pageidaujama moters.

Bendrovės atstovas savo rašytiniame paaiškinime teigia, kad galbūt pokalbio su Pareiškėju metu minėjo, kad šiam darbui geriau tinka moteris, „nes jos atsakingesnės ir kruopštesnės“, tačiau, padalinio vadovo teigimu, jis tikrai neteigė, kad vyrai yra nereikalingi. Taigi pagal Bendrovės atstovo pateiktą paaiškinimą spręstina, kad jis nepaneigė Pareiškėjo žodžių, jog į kasininko–operatoriaus pareigas pageidaujama moters, ir raštu paaiškino, kad „gal būt“ pokalbio telefonu metu minėjo, jog šiam darbui geriau tinka moteris. Pažymėtina, jog Bendrovės vadovo bei apskųstojo Bendrovės atstovo paaiškinimas, kad skunde aprašyto pokalbio metu įvyko nesusikalbėjimas su Pareiškėju, vertintinas kritiškai, nes priimant asmenis į darbą objektyviai negali atsirasti klaidingų ar dviprasmių prielaidų dėl palankesnių įdarbinimo kriterijų teikimo moterims ar vyrams, kuriuos pretendentai į darbą gali interpretuoti dviprasmiškai ar neteisingai ir dėl to patirti teisių apribojimą dėl lyties siekiant užimti atitinkamas pareigas. Darbdavys privalo nustatyti ir taikyti visiems asmenims vienodus priėmimo

į darbą atrankos kriterijus nepaisant lyties. Todėl Bendrovės atstovo argumentas, kad moterys yra „atsakingesnės ir kruopštesnės“ nei vyrai ir todėl galimai jos yra labiau pageidaujamos operatoriaus–kasininko pareigoms užimti Bendrovės padalinyje leidžia daryti išvadą, kad Bendrovės atstovas Pareiškėjui pokalbio telefonu metu vienokiais ar kitokiais žodžiais informavo, kad skunde nurodytam darbui yra pageidaujama moterų, ir taip leido Pareiškėjui suprasti, kad jis dėl savo lyties nėra pageidaujamas ir tinkamas pretendentas kasininko–operatoriaus pareigoms užimti Bendrovės padalinyje.

Taigi Bendrovės atstovo Pareiškėjui telefonu pasakyti žodžiai dėl pageidaujamo pretendento lyties vertintini kaip palankesni priėmimo į darbą atrankos kriterijai moterims nei vyrams, dėl ko Pareiškėjas pasijuto diskriminuojamas dėl savo lyties. Pagal Bendrovės pateiktą informaciją apie Bendrovės padalinyje dirbančių kasininkų–operatorių lytį nustatyta, kad šias pareigas vykdo 5 moterys.

Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d. įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, diskriminacija yra kildinama iš galimai nevienodo traktavimo, kuris vyko praeityje, vyksta dabartiniu metu ar galėtų vykti ateityje, todėl konstatuotina, kad besikreipusiam dėl darbo pretendentui Bendrovės atstovo pasakyta nuomonė dėl pretendento lyties apribojo paskambinusio Pareiškėjo galimybes dirbti Bendrovėje ir užimti kasininko–operatoriaus pareigas.

Atsižvelgus į pirmiau išdėstytas aplinkybes, darytina išvada, kad Bendrovė tokiais veiksmais netinkamai vykdė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 d. 1 punkte nustatytą darbdavio pareigą ir pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 1 punktą (taikė asmeniui mažiau palankias įdarbinimo sąlygas dėl lyties).

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str., Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 straipsniu, 29 str. 2 d. 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Bendrovę dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 1 punkto pažeidimo.

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovę.

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