



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS PILIETYBĖS, TAUTYBĖS IR KALBOS PAGRINDAIS TEIKIANT INFORMACIJĄ APIE GALIMYBĘ ĮSIDARBINTI „SUNYA“ RESTORANE TYRIMO

2023-04-20 Nr. (23)SN-19)SP-28
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2023 m. vasario 7 d. buvo gautas pareiškėjo, Austrijos Respublikos piliečio, (duomenys neskelbtini) (toliau vadinamas ir Pareiškėju) skundas, kuriame rašoma, kad kinų restoranas SUNYA (toliau vadinamas ir Restoranu) socialiniame tinkle *Facebook* paskelbė, kad Restorane įdarbinami tik lietuviai (angl.: *We only employ Lithuanian people*).

Pareiškėjas teigia, kad yra diskriminuojamas pilietybės pagrindu.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2023 m. vasario 28 d. raštu Nr. (23)SN-19)S-101 „Dėl informacijos pateikimo“, pasinaudodama viešai skelbiama informacija, kreipėsi į Restoraną valdančią UAB „Vasaros sparnai“, prašydama per 5 darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus:

„Dėl kokios priežasties ir kuo remiantis įsidarbinti siekiančiam Pareiškėjui buvo atsakyta „*We only employ Lithuanian people*“? Kokią asmenų grupę apibrėžia „*Lithuanian people*“? Ar į darbą Restorane priimami tik lietuvių tautybės ir / ar Lietuvos Respublikos piliečiai? Jei taip, nurodykite kodėl. Kas atsakingas už darbuotojų priėmimą į Restoraną? Prašome nurodyti, kas ir kieno nurodymu pateikė Pareiškėjui atsakymą: „*We only employ Lithuanian people*“? Kokių šalių piliečiai dirba Restorane?“

Kartu prašyta pateikti kitą, reikšmingą, informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2023 m. kovo 7 d. Restorano vadovas pateikė Tarnybai raštą „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – Raštas), kuriame informavo, kad Pareiškėjo pilietybė ir tautybė jam nėra žinoma, tačiau žinoma aplinkybė, kad skundą pateikęs asmuo jaučia neapykantą kinų tautybės asmenims, nes išjuokė Restorano skelbimus dėl ieškomų darbuotojų. Restorano vadovo teigimu, Pareiškėjui buvo pateiktas atsakymas, kad Restorane įdarbinami tik Lietuvoje gyvenantys asmenys, nes „vietinius“ gyventojus yra lengviau įdarbinti nei užsieniečius.

Restorano vadovo teigimu, atsižvelgiant į tai, kad įmonė yra užsienio kapitalo, pagal „Migracijos departamento nuostatus“ (taip Rašte) darbuotojai gali būti tik ES piliečiai bei asmenys, turintys leidimą nuolat gyventi Lietuvoje.

Rašte taip pat pažymėta, kad ieškomo darbuotojo, kuris mokėtų lietuvių kalbą, galėtų susikalbėti su vietos gyventojais ir vykdytų jam pavestas užduotis dėl Restorano veiklos.

2023 m. kovo 10 d. Tarnybos atstovas kreipėsi į Restorano vadovą, prašydamas patikslinti Rašte išdėstytus argumentus ir atsakyti į klausimus: „Kokie tiksliai Lietuvoje galiojantys įstatymai įpareigoja Jus priimti tik Lietuvos gyventojus? Ar pareiškėjas F. Muhri, Jūsų žiniomis, nėra Lietuvos gyventojas? Pagrįskite savo atsakymą rašytiniais įrodymais. Į kokias pareigas F. Muhri pretendavo? Prašome pateikti šių pareigų aprašymą. Dėl kokios priežasties Jūs keliate reikalavimą – mokėti lietuvių kalbą? Ar Jums žinoma, ar F. Muhri (ne)moka lietuvių kalbą (-os)?“

2023 m. kovo 15 d. Restorano vadovas el. laišku pateikė atsakymą, kuriame pažymėjo, jog užsienio įmonės prisideda prie Lietuvos ekonomikos augimo, nes didina darbo vietų skaičių, moka mokesčius ir kelia ekonomikos dinamiškumą. Darbo vietų siūlymas vietos gyventojams, t. y. Lietuvos gyventojams, Europos Sąjungos piliečiams ir asmenims, turintiems leidimus nuolat gyventi šalyje, yra būtina sąlyga išduodant verslo leidimus užsienio verslininkams. Restorano vadovas pažymėjo, kad toks reikalavimas grindžiamas 2003 m. lapkričio 25 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2003/109/EB dėl trečiųjų šalių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso. El. laiške paaiškinta, kad Pareiškėjas neketino įsidarbinti, nes neatsiuntė savo CV (gyvenimo aprašymo), jis tik kritikavo

darbo skelbimą, siūlydamas uždaryti Restoraną. Lietuvių kalbos reikalavimas, Restorano vadovo teigimu, yra būtinas reikalavimas, nes jam pačiam sunku susikalbėti lietuvių kalba, o tai būtina vykdant veiklą Lietuvoje, norint sekti informaciją žiniasklaidoje ir susikalbėti su verslo partneriais.

2023 m. kovo 21 d. Tarnybos atstovas kreipėsi į Pareiškėją, prašydamas pateikti Tarnybai Restorano darbo skelbimo, dėl kurio teiravosi, nuorodą arba ekrano nuotrauką bei susirašinėjimo su Restorano atstovu medžiagą.

Pareiškėjas prašomos informacijos nepateikė.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Restoranas užtikrino lygių galimybių įgyvendinimą, skelbdamas informaciją apie priėmimą į darbą, t. y., ar nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 11 str. nuostatos, draudžiančios diskriminacinius skelbimus.

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 lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama pasiremiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. turiniu, 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.

Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą, informuodamas, kad Restorane įdarbinami tik lietuviai (angl.: *We only employ Lithuanian people*). Toks Restorano pareiškimas diskriminuoja jį pilietybės pagrindu.

Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 20 straipsnį, kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, yra Europos Sąjungos pilietis (1 dalis), o viena iš Europos Sąjungos piliečių teisių yra teisė laisvai judėti ir apsigyventi valstybių narių teritorijoje (2 dalies a punktas). Pagal SESV 21 straipsnio 1 dalį, kiekvienas Europos Sąjungos pilietis turi teisę laisvai judėti ir apsigyventi valstybių narių teritorijoje laikydamasis Europos Sąjungos sutartyje, SESV ir joms įgyvendinti priimtose nuostatose nustatytų apribojimų ir sąlygų.

Aiškindamas *inter alia* SESV 21, 45 straipsnių nuostatas, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas atitinkamai yra pažymėjęs, jog ES pirminė teisė negali asmeniui garantuoti, kad jo persikėlimas į kitą nei jo kilmės valstybę narę neturės poveikio socialinei apsaugai (*inter alia* 2013 m. balandžio 18 d. sprendimo byloje C-548/11 *Mulders* 45 punktas, 2016 m. sausio 21 d. sprendimo byloje C-515/14 *Komisija prieš Kiprą* 40 punktas); tačiau nacionalinės priemonės, galinčios apriboti galimybę pasinaudoti SESV garantuojama darbuotojų judėjimo laisve ar naudojimąsi ja padaryti mažiau patrauklų, gali būti leistinos tuo atveju, jeigu jomis siekiama SESV atitinkančio teisėto tikslo, jos grindžiamos privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais, yra tinkamos tikslui pasiekti ir neviršija to, kas būtina jam pasiekti (*inter alia* 2007 m. sausio 18 d. sprendimo byloje C-104/06 *Komisija prieš Švediją* 25 punktas, 2010 m. kovo 16 d. sprendimo C-325/08 *Olympique Lyonnais* 38 punktas, 2013 m. rugsėjo 12 d. sprendimo byloje C-475/11 *Konstantinides* 50 punktas); kai kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos imasi nuo Europos Sąjungos teisėje įtvirtinto principo nukrypstančios priemonės, kiekvienu konkrečiu atveju jos turi įrodyti, kad šia priemone gali būti užtikrintas nurodyto tikslo įgyvendinimas ir ji neviršija to, kas būtina jam pasiekti (*inter alia* 2010 m. balandžio 13 d. sprendimo byloje C-73/08 *Bressol* ir kt. 71 punktas, 2016 m. sausio 21 d. sprendimo byloje C-515/14 *Komisija prieš Kiprą* 54 punktas)¹.

Restorano vadovo teigimu, Pareiškėjas net neketino įsidarbinti, tik buvo nepatenkintas socialinio tinklo *Facebook* atitinkame puslapyje pateiktu atsakymu, kad priimami tik „lietuviai“ (Lietuvoje gyvenantys ir lietuvių kalbą mokantys asmenys). Paaiškinimuose Restorano vadovas pažymėjo, kad priimtas darbuotojas turėtų mokėti lietuvių kalbą.

¹ Konstitucinio Teismo 2019 m. lapkričio 8 d. nutarimas „Dėl vaikų išlaikymo išmokų mokėjimo sąlygos nuolat gyventi Lietuvoje“.

Taip pat buvo atkreiptas dėmesys, kad Restoranas nuo 2023 m. balandžio mėn. yra uždaromas, todėl darbuotojų atranka atšaukta.

Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą informuodamas apie galimai diskriminuojantį darbo skelbimą, tačiau nepateikė skelbimo nuorodos arba momentinės ekrano nuotraukos, Tarnybos atstovas 2023 m. kovo 21 d. kreipėsi į Pareiškėją prašydamas patikslinti skundą. Pareiškėjas jokios informacijos apie Restorano darbo skelbimą nepateikė.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjas, pateikdamas skundą Tarnybai, turi nurodyti aplinkybes (vadinamas *prima facie*), leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos fakto buvimo. Asmeniui nurodančiam *prima facie* aplinkybes reikia pateikti tokius duomenis: kad ieškovas priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso tam tikrai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos grupei; nurodyti, kokiuose santykiuose ieškovas buvo su atsakovu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį, – darbo, viešųjų paslaugų ir pan.; informuoti, kad buvo nepalankaus atsakovo poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis ieškovo atžvilgiu pasireiškia; pateikti faktines aplinkybes, kad atsakovas panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su ieškovu². Bendrovė, remiantis Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatomis, privalo įrodyti, kad diskriminacijos fakto nebuvo, jeigu Pareiškėjas nurodė aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, teigtina, kad Pareiškėjas, teikdamas skundą dėl galimai diskriminuojančio darbo skelbimo turinio, turėjo pareigą pateikti Tarnybai skelbimo nuorodą, momentinę ekrano nuotrauką bei visą susirašinėjimo su Restoranu socialiniame tinkle *Facebook* medžiagą. Nesant šių duomenų, nėra įmanoma atlikti darbo skelbimo ir jame išdėstytų reikalavimų vertinimo. Dėl nepateiktų duomenų tyrimo metu atskirai nėra vertinama, ar Pareiškėjas buvo diskriminuojamas pilietybės pagrindu įsidarbinant.

Restorano vadovo teigimu, Pareiškėjas neketino darbintis Restorane, o tik reiškę neapykantą kinų tautybės asmenims, siūlė uždaryti Restoraną. Tačiau Restorano atstovas nepaneigė aplinkybės, kad priimant darbuotoją būtų teikiama pirmenybė „lietuviams“. Restorano vadovas pažymėjo, kad

² Pagal Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimą administracinėje byloje Nr. I-2531-643/2018 (teisminio proceso numeris AB-37682-3-61-3-01139-2018-8).

įrašas, jog į darbą priimami tik „lietuviai“, reiškia, kad Lietuvoje gyvenantys asmenys, mokantys lietuvių kalbą.

Valstybės duomenų agentūros duomenimis, 2021 m. Lietuvoje gyveno keliasdešimt tūkstančių įvairių šalių pilietybių³ ir 14,5 proc. ne lietuvių tautybės asmenų⁴. Duomenų, kiek iš jų yra nuolatiniai gyventojai, mokantys lietuvių kalbą, nepateikta. Vis dėlto akivaizdu, kad tuo atveju, jei darbo funkcijoms atlikti būtina mokėti tam tikrą kalbą, darbdavys privalo pagrįsti šį reikalavimą. Tikėtina, kad šiuo atveju Restorano vadovas sutapatino lietuvių kalbą mokančius asmenis su lietuvių tautybės ir / arba Lietuvos pilietybę turinčiais asmenimis.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d. 7 punktą, tiesiogine diskriminacija, t. y. tam tikri ribojimai (šiuo atveju – įsidarbinti), yra pateisinami, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

Pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną, žodis „lietuviai“ reiškia: „tauta, gyvenanti Lietuvoje, kalbanti viena baltų kalbų / tos tautos žmogus“⁵. Atsižvelgiant į tai, kad Restorano vadovo paaiškinimuose akcentuojamas reikalavimas – mokėti lietuvių kalbą, tikėtina, Restorano vadovas sutapatino šiuos du (kalba ir tautybė) požymius.

Diskriminacijos bylų nagrinėjimas, diskriminacijos fakto nustatymo teisme ar kitoje kompetentingoje institucijoje procesas pasižymi tam tikrais ypatumais. Diskriminacijos bylose diskriminacijos draudimo pažeidimui įrodyti tenka nustatyti nemažai aplinkybių: a) nukentėjusį asmenį ar grupę asmenų; b) panašioje situacijoje esantį asmenį ar grupę asmenų, kurių situacija palyginti buvo geresnė; c) požymį, dėl kurio su besiskundžiančiu dėl diskriminacijos asmeniu buvo elgiamasi blogiau nei su kitais asmenimis; d) tokio elgesio pateisinimo nebuvimo faktą, t. y. elgesio neleistinumą⁶.

Tiriant diskriminaciją skirtingais pagrindais, kiekvienu atveju situacija vertinama individualiai, vertinant pateiktų įrodymų visumą. Nagrinėjamu atveju sudėtinga įvertinti, ar Restorano paskelbtame darbo skelbime buvo įrašytas reikalavimas, suteikiantis pirmenybę pagal asmeniui priskirtinus

³ <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=192da901-9633-449d-aa8c-3c0760144774#/>

⁴ <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventojai-2021/salies-gyventojai/gyventoju-skaicius-ir-sudetis>.

⁵ <https://ekalba.lt/dabartines-lietuviu-kalbos-zodynas/lietuviai,%20~is?paieska=lietuviai&i=1b3cbc98-4082-4cd3-b0a4-821e7b8f378a>.

⁶ Milašiūtė V. Diskriminacijos draudimo principas pagal Europos Sąjungos teisę žmogaus teisių apsaugos požiūriu. Teisės problemos, 2010, Nr. 3.

požymius, tačiau, remiantis Restorano įrašu prie darbo skelbimo socialiniame tinkle *Facebook*, tikėtina, kad, vykdant atranką į darbą Restorane, pirmenybė buvo / būtų teikiama tautybės, galimai pilietybės ir kalbos, pagrindais. Kitaip tariant, pagal žodžio „lietuviai“ reikšmę, ne lietuvių tautybės / ne Lietuvos pilietybę turintiems asmenims buvo / būtų apribota galimybė dalyvauti atrankoje į Restorano tuo metu skelbtą darbo vietą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti UAB „Vasaros sparnai“ valdomo Restorano SUNYA vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Vasaros sparnai“.

Sprendimas per 1 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