



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU PRIĖMIMO Į DARBĄ UAB „DELICIJA“ PROCESĖ TYRIMO

2020-12-02 Nr. (20)SN-113)SP-93

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2020 m. spalio 12 d. gautas pareiškėjo (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu. Pareiškėjas nurodė, kad jis pagal socialiniame tinklalapyje *Facebook* publikuotą darbo skelbimą 2020 m. spalio 6 d. 16.35 val. paskambino į „Piko pica“ piceriją (toliau – Picerija), esančią J. Basanavičiaus g. 89, Kėdainiuose (telefono numeriu +370 631 01000), ir pasiteiravo dėl galimybės dirbti Picerijoje vairuotoju, tačiau telefonu jam buvo paaiškinta, kad direktorės nurodymu priimami asmenys iki 50 metų (pokalbio telefonu garso įrašas pateiktas kartu su skundu). Pasak Pareiškėjo, telefonu jis bendravo su moterimi, kuri savo vardo ir pavardės nepasakė. Pareiškėjo teigimu, darbdavio atstovė net nenorėjo išgirsti apie jo darbo patirtį, sužinoti jo pajėgumą dirbti, bet nusprendė, kad Pareiškėjas negali vykdyti funkcijų vien dėl amžiaus.

Pareiškėjas prašo ištirti galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu atvejį.

Pareiškėjas 2020 m. spalio 16 d. elektroniniu laišku pateikė socialinio tinklo *Facebook* grupėje „Siūlo, ieško darbo Kėdainiuose“ E. S. publikuoto darbo skelbimo momentinę ekrano kopiją (kopijoje matyti, kad skelbimo data – 01.02, 14.01; iš šio skelbimo Pareiškėjas sužinojo apie laisvą darbo vietą); minėtame skelbime nurodyta: „Piko pica ieško vairuotojo (-ojos). Kreiptis tel 863101000 arba ateikite tiesiai pas mus“.

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad Picerija priklauso UAB „Delicija“.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2020 m. spalio 21 d. raštu Nr. (20)SN-157)S-561 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į UAB

„Delicija“ vadovą ir paprašė per 5 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

„1. Kas yra formalus Picerijos darbuotojų darbdavys, kas pasirašo darbo sutartis su Picerijos darbuotojais?

2. Kam buvo pavesta bendrauti telefonu su pretendентаis dėl darbo vairuotoju Picerijoje ir kas telefonu bendravo su Pareiškėju 2020 m. spalio 6 d.? Prašyčiau pateikti su Pareiškėju bendravusios moters paaiškinimą dėl Pareiškėjo skundžiamų aplinkybių.

3. Kas, kada ir kam, pasak telefonu kalbėjusios Picerijos atstovės, davė nurodymą priimti į darbą asmenis iki 50 metų?

4. Dėl kokių pagrįstų priežasčių ir motyvų atsisakyta priimti į darbą asmenis užimti vairuotojo pareigas, kurie yra vyresni nei 50 metų? Ar amžiaus cenzas taikomas ir asmenims, pretenduojantiems užimti kitas pareigas Picerijoje, jeigu taip, dėl kokių priežasčių?

5. Prašyčiau informuoti, kokio amžiaus asmuo buvo priimtas dirbti vairuotoju Picerijoje bei kokiam skaičiui kandidatų nebuvo leista pretenduoti užimti vairuotojo pareigas dėl amžiaus?

6. Koks yra darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių Picerijoje, tai yra, kiek asmenų yra iki 30 metų, 30–40 metų, 40–50 metų ir 50+ amžiaus grupėse?“

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

UAB „Delicija“ direktorius 2020 m. lapkričio 12 d. elektroniniu laišku pateikė „Aiškinamąjį raštą“ ir atsakė į lygių galimybių kontrolierės 2020 m. spalio 21 d. rašte pateiktus klausimus. UAB „Delicija“ direktorius informavo, kad jis yra Picerijos darbuotojų darbdavys; informavo, kad bendrauti telefonu su pretendентаis dėl darbo vairuotoju Picerijoje buvo pavesta E. S. UAB „Delicija“ direktorius informavo, kad nurodymų priimti į darbą asmenis iki 50 metų amžiaus nebuvo duota; UAB „Delicija“ vadovo teigimu, Pareiškėjas nebuvo priimtas į darbą, nes esą jau buvo priimtas kitas kandidatas; UAB „Delicija“ direktorius teigia nežinąs, kodėl Pareiškėjui pokalbio telefonu metu buvo pasakyta apie „metus“, nors esą „turėjo pasakyti, kad vieta jau užimta“.

Atsakydamas į klausimą, kas buvo priimtas į vairuotojo pareigas, UAB „Delicija“ direktorius informavo, kad buvo priimta moteris, gimusi 1984 m. (informacija apie tai, kokiam skaičiui kandidatų nebuvo leista pretenduoti užimti vairuotojo pareigas dėl amžiaus, nepateikta). UAB „Delicija“ direktorius informavo, kad Kėdainių padalinyje dirba asmenys, kurių gimimo metų intervalas yra nuo 1966 m. iki 1984 m. (prašyta informacija apie darbuotojų pasiskirstymą pagal

amžių Picerijoje, tai yra, kiek asmenų yra iki 30 metų, 30–40 metų, 40–50 metų ir 50+ amžiaus grupėse, nebuvo pateikta).

2020 m. lapkričio 20 d. elektroniniu laišku (iš elektroninio pašto info.delicija@gmail.com) gautas E. S. 2020 m. lapkričio 20 d. paaiškinimas, kuriuo informuojama, kad ji dirba kepėja-padavėja. E. S. paaiškino, kad kolektyve dirbo su vyresnio amžiaus vairuotoju, kuris esą „dažnai skųsdavosi, kad jam šis darbas per sunkus (tenka laiptoti į penktą aukštą su krepšiais), todėl aš susidariau nuomonę, kad skambinusiame vyriškiui pas mus bus per sunku dirbti, todėl nepasitarusi su darbdaviais aš jam taip ir atsakiau. Dėl šito savo poelgio jaučiuosi nesmagiai, labai gailiuosi, Aš atsiprašau. O be to jau buvo priimta moteriškė į šią darbo vietą“.

Išklausius Pareiškėjo pateiktą garso įrašą paaiškėjo, kad su Pareiškėju 2020 m. spalio 6 d. bendravusi Picerijos atstovė (moteriškas balsas; iš UAB „Delicija“ direktoriaus paaiškinimo paaiškėjo, kad su Pareiškėju bendravo E. S., kuri tai patvirtino 2020 m. lapkričio 20 d. paaiškinimu) pokalbio pradžioje paaiškino apie darbo sąlygas, o pokalbio pabaigoje pasiteiravo Pareiškėjo apie jo amžių: „O jums kiek metų“, Pareiškėjui atsakius „Na va, man jau penkiasdešimt devyni metai“, E. S. pokalbį tęsė žodžiais: „Tai žinokit, tai labai atsiprašau, bet žinokit, kažkaip tai va direktorė sakė, kad iki 50“; pokalbio pabaigoje Pareiškėjas atsisveikino su UAB „Delicija“ atstove.

Skundo tyrimo metu, tai yra, 2020 m. lapkričio 23 d. patikrinus socialinio tinklo *Facebook* grupėje „Siūlo, ieško darbo Kėdainiuose“ publikuotus darbo skelbimus, rastas E. S. publikuotas skelbimas (momentinė ekrano kopija išsaugota; skelbimo data 10.06), kuriame nurodyta „Picerijai reikalingas vairuotojas. Skambinti nr 8631 01000“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Delicija“ nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto, nustatančio darbdavio pareigą priimant į darbą, valstybės tarnybą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas nepaisant *inter alia* amžiaus. Taigi tyrimo metu buvo siekiama įvertinti, ar konkrečiai 59-erių metų amžiaus Pareiškėjui (Pareiškėjo gimimo data nurodyta jo skunde) nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbo kriterijai dėl jo amžiaus nei jaunesniems už Pareiškėją asmenims (Pareiškėjas nedetalizavo, su kokio amžiaus asmenimis jis save lygina priėmimo į darbą procese, tačiau teiraujasi, ar gali darbdavys nustatyti kandidato amžių, priimant jį į darbą; pokalbio telefonu metu Pareiškėjui buvo pasakyta, kad pageidaujamas kandidato amžius yra iki 50 metų).

2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III skirsnyje reglamentuojamas lygybės principas, o šio skirsnio 21 str. įtvirtintas draudimas bet kokios diskriminacijos, 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.

Pažymėtina, kad 1997 m. Europos Bendrijos steigimo sutartyje įtvirtinta nuostata, suteikianti galimybę Europos Bendrijos šalims numatyti priemones kovai su diskriminacija dėl amžiaus ir kitais pagrindais. Europos Bendrijos steigimo sutarties 13 str. nustatyta, kad nepažeisdama kitų šios sutarties nuostatų ir neviršydama Bendrijai jos suteiktų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB (toliau – Užimtumo direktyva), nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, konstatuojamosios dalies 8 punkte konstatuojama, kad 1999 m. gruodžio 10–11 dienomis Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse pabrėžiamas poreikis ypatingai atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesnė darbo jėga. Užimtumo direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, *amžiaus* ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Užimtumo direktyvos 3 str. 1 d. a) punkte reglamentuojama jos taikymo sritis, tai yra, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą. Direktyvos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

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 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 privilegijų¹.

Darbo kodekso 26 str. 1 dalimi nustatyta, kad, įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, *amžių*, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimą turėti vaiką ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas.

3. Konstitucijos 29 str. įtvirtintos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kurio paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 str. 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 (1 str. 1 d.).

Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1 punkte nustatyta, kad, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, 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, pretendentams taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Lygių galimybių įstatymo 7 str. nustatytų darbdavio pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas yra laikomas Lygių galimybių įstatymo pažeidimu (Lygių galimybių įstatymo 10 str.).

Taigi akivaizdu, kad Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1 punktu yra nustatyta imperatyvi darbdavio pareiga taikyti pretendentams į darbą vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, neatsižvelgiant į amžių bei kitus žmogaus tapatybės požymius arba savybes. Todėl amžiaus kriterijaus nustatymas įdarbinant sukuria ir potencialiems pretendentams gali sukurti mažiau palankias įdarbinimo sąlygas nei kitiems pretendentams, nepatenkantiems į tam tikrą amžiaus grupę.

Diskriminacija bendrąja prasme teisinėje literatūroje suprantama kaip mažiau palankus asmens traktavimas ar mažiau palankus elgesys su asmeniu, negu tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis buvo, yra ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu. Taigi diskriminacija bendriausia prasme yra priešingas teisei veiksmas (neveikimas), dėl kurio žmogui buvo sumažintos, apribotos arba apskritai atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individais sąlygomis.

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

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 dalyje diskriminacija įvardijama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, *amžiaus*, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

Amžius, kaip vienas iš Lygių galimybių įstatyme įtvirtintų draudžiamo diskriminavimo pagrindų, yra žmogaus savybė, tapatybės požymis, kuris yra reliatyvus žmogui senėjant ir dėl kurio įvairiais savo gyvenimo tarpsniais žmogus gali patirti mažiau palankų elgesį, tai yra, tiek jaunas žmogus, tiek vidutinio ar vyresnio amžiaus asmuo gali patirti mažiau palankų traktavimą dėl savo amžiaus, priklausomai nuo to, kokiomis aplinkybėmis, kokioje situacijoje ir su kokio palyginamojo amžiaus asmenimis jis sieja mažiau palankų savęs vertinimą.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d. įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginamas asmuo, šiuo atveju Pareiškėjas, kuris yra 59-erių metų amžiaus, su hipotetiniu jaunesnio amžiaus asmeniu arba asmenimis, ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis 59-erių metų Pareiškėjui dėl jo amžiaus nebuvo ribojamos galimybės arba taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą UAB „Delicija“ atrankos kriterijai ir sąlygos. Aptariamam atveju, tiriant galimos diskriminacijos dėl amžiaus faktą, būtina nustatyti, ar asmens amžius yra esminis požymis, dėl kurio Pareiškėjas patyrė mažiau palankų traktavimą priėmimo į darbą metu.

Skundo tyrimo metu nustatyta, kad 2020 m. spalio 6 d. telefonu Nr. + 370 631 01 000 Pareiškėjas paskambino į UAB „Delicija“ dėl darbo Picerijoje vairuotoju ir telefonu bendravo su šios bendrovės darbuotoja E. S., nes jai, kaip nurodė UAB „Delicija“ direktorius, buvo pavesta bendrauti su pretendентаis dėl vairuotojo darbo. Darbuotoja E. S. savo 2020 m. lapkričio 20 d. paaiškinime pripažįsta, kad paskambinusiam Pareiškėjui pati, pagal savo vidinį įsitikinimą ir nuomonę, manydama, kad vyresnio amžiaus žmogui, tai yra 59-erių metų Pareiškėjui, būtų sunku atlikti vairuotojo funkcijas, pasakė paskambinusiam Pareiškėjui, kad pretendentų vairuotojo pareigoms užimti amžius ribojamas iki 50 metų. Darbuotoja E. S. savo 2020 m. lapkričio 20 d. paaiškinime informavo, kad į vairuotojo pareigas jau buvo priimta moteris, tačiau to nepasakė Pareiškėjui.

UAB „Delicija“ direktorius savo 2020 m. lapkričio 12 d. aiškinamajame rašte taip pat nurodė, kad Pareiškėjas esą buvo nepriimtas todėl, kad žmogus į vairuotojo pareigas jau buvo priimtas.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjo pateikto 2020 m. spalio 6 d. pokalbio su UAB „Delicija“ darbuotoja E. S. garso įrašo turinys, išsakytos frazės prieštarauja E. S. teiginiui, kad pastaba dėl ribojamo vairuotojo amžiaus yra jos asmeninė nuomonė, nes pokalbio telefonu metu Pareiškėjui buvo paaiškinta, kad *direktorė esą sakiusi – iki 50 metų*. Kritiškai vertintini UAB „Delicija“ direktoriaus ir darbuotojos E. S. paaiškinimai, jog Pareiškėjas į darbą nebuvo priimtas todėl, kad tuo metu į vairuotojo pareigas jau buvo priimta moteris, ir esą tai buvo pagrindinė priežastis, kodėl Pareiškėjas nebuvo įdarbintas. Tačiau 2020 m. spalio 6 d. pokalbio su UAB „Delicija“ darbuotoja E. S. metu Pareiškėjui net nebuvo užsiminta apie tai, kad į vairuotojo pareigas yra priimtas žmogus ir kad tai yra pagrindinė jo atsisakymo priimti jį į darbą priežastis. Priešingai, iš pateikto garso įrašo turinio spręstina, kad Pareiškėjui paskambinus dėl darbo Picerijoje ir pasiteiravus, „Ar jums reikalingas vairuotojas?“, moteris (E. S.), atsiliepusi ir pasakiusi: „Piko pica“) į Pareiškėjo klausimą atsakė, kad reikalingas, toliau pokalbio metu paaiškino apie vairuotojui priskirtas atlikti funkcijas, bet pokalbio pabaigoje pasiteiravo apie Pareiškėjo amžių, o išgirdusi, kad Pareiškėjui yra 59-eri, atsiprašė, informuodama, kad direktorės nurodymu pretendentų amžius turi būti iki 50-ies. Pareiškėjas pokalbio su UAB „Delicija“ darbuotoja E. S. nebetęsė, supratęs, kad jis nebus priimtas į vairuotojo pareigas būtent dėl savo amžiaus.

Taigi UAB „Delicija“ darbuotoja, kuriai buvo pavesta bendrauti telefonu su pretendентаis užimti vairuotojo pareigas, žodžiu aiškiai ir nedviprasmiškai pareiškė nepageidavimą priimti į darbą vyresnių nei 50 metų amžiaus asmenų (informavo apie tai telefonu paskambinusį Pareiškėją), ir ši faktinė aplinkybė patvirtinta tiek Pareiškėjo pateikto pokalbio telefonu garso įrašo turiniu, tiek pačios darbuotojos E. S. paaiškinimu. Dėl tokių UAB „Delicija“ įgaliotos bendrauti su pretendентаis įsidarbinimo klausimu darbuotojos veiksmų, tai yra, žodinio pareiškimo telefonu „iki 50“, Pareiškėjui buvo apribotos galimybės dėl jo amžiaus įsidarbinti vairuotoju UAB „Delicija“. Taigi Pareiškėjas faktiškai patyrė mažiau palankų elgesį dėl savo amžiaus priėmimo į darbą procese, nes jam tiesiogiai, dėl jo 59-erių metų amžiaus, buvo nustatyti mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai ir sąlygos nei jaunesnio nei 50 metų amžiaus asmenims. Todėl darytina išvada, kad UAB „Delicija“ netinkamai vykdė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 1 punkte nustatytą reikalavimą, pagal kurį darbdavys, neatsižvelgdamas į amžių, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, pretendентаms taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, ir tokiais veiksmais padarė Lygių galimybių įstatymo 10 str. nustatytą pažeidimą.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 d. nuostata, suteikiančia teisę lygių galimybių kontrolieriui teikti išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo

politikos prioritetų, rekomenduoja UAB „Delicija“ direktoriui parengti bei patvirtinti bendrovės lygių galimybių politiką, kuria būtų užtikrinamas lygių galimybių įgyvendinimas bendrovėje, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, su kuria būtų supažindinti visi bendrovės darbuotojai.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi 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 UAB „Delicija“ direktorių dėl Lygių galimybių įstatymo 10 str. pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Delicija“ direktorių.

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