



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS PAGRINDU PRIĖMIMO Į DARBĄ UAB „PROJEKTŲ PASAULIS“ PROCESSE TYRIMO

2023-04-13 Nr. (23)SN-25)SP-26

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo (Tarnybai asmens duomenys yra žinomi, toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu. Pareiškėjas skunde rašo, kad 2023 m. vasario 14 d. 10.40 val. paskambino telefono numeriu + 370 673 19696 UAB „Projektų pasaulis“ (toliau vadinama Bendrove) vadovui (duomenys neskelbtini, toliau vadinamas Vadovu) dėl priėmimo į vairuotojo pareigas. Pareiškėjas informaciją apie laisvą C kategorijos vairuotojo pareigybę rado Užimtumo tarnybos interneto svetainėje publikuojamame darbo skelbime¹. Pareiškėjas Tarnybos prašymu 2023 m. vasario 18 d. elektroniniu laišku patikslino pateiktą skundą ir paaiškino, kad pokalbio telefonu metu Vadovas pasiteiravo jo amžiaus, o Pareiškėjui atsakius, kad jis 47-erių metų amžiaus, Vadovas esą atsakė, kad pretendentas yra „per senas“. Pareiškėjas rašo, kad pokalbio metu paaiškėjo, jog Vadovui svarbiausias faktorius įdarbinant kandidatą yra amžius, ir informavo, kad darbo skelbime nebuvo nurodytas amžiaus apribojimas pretendentui į vairuotojo pareigas. Pareiškėjo teigimu, jis bandė paaiškinti darbdaviui, kad žmonės yra skirtingi, tačiau Vadovas nebuvo linkęs diskutuoti. Pareiškėjas skundu prašo nubausti ir sudrausminti skundžiamą asmenį.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir

1

<https://portal.uzt.lt/LDBPortal/Pages/PositionOpeningPublic/PublicOpenPositionCard.aspx?branch=POSearch&pageld=73af207f-08bd-4444-84a4-65f8519a3b2a&itemID=bd0152b1-fee4-4113-bfe6-474bed195a82> (sprendimo pasirašymo dieną skelbimas buvo negaliojantis).

2 d., 2023 m. vasario 21 d. raštu Nr. (23)SN-25)S-79 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į UAB „Projektų pasaulis“ vadovą ir paprašė per 5 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

„1. Prašyčiau informuoti apie 2023 m. vasario 14 d. 10.40 val. vykusį pokalbį su Pareiškėju dėl galimybės užimti vairuotojo pareigas, tai yra nurodyti, kaip vyko bendravimas, kokius klausimus aptarėte su Pareiškėju bei kokius klausimus pateikėte Pareiškėjui pokalbio telefonu metu.

2. Dėl kokių pagrindų priežasčių ir motyvų, Pareiškėjo teigimu, atsisakėte priimti jį į darbą vairuotojo pareigoms sužinojęs, kad jis yra 47-erių metų, kokiais teisės aktais yra pagrįstas Jūsų sprendimas nepriimti į darbą šioms pareigoms asmenų, vyresnių nei 47-eri metai?

3. Ar amžiaus cenzas taikomas ir asmenims, pretenduojantiems užimti kitas pareigas Jūsų vadovaujamoje bendrovėje; jeigu taip, dėl kokių priežasčių ir kokioms pareigybėms?

4. Prašyčiau informuoti, kokio amžiaus asmenys skambino, pateikė savo kandidatūras dalyvauti atrankoje į vairuotojo pareigas UAB „Projektų pasaulis“ bei kokiam skaičiui kandidatų nebuvo leista pretenduoti užimti vairuotojo pareigas dėl amžiaus?

5. Ar šiuo metu jau yra atrinktas arba paskirtas asmuo vairuotojo pareigoms; jeigu taip, koks jo amžius?

6. Koks yra darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių UAB „Projektų pasaulis“, tai yra, kiek asmenų yra iki 30 metų, 30–40 metų, 40–50 metų ir 50+ amžiaus grupėse ir koks yra vairuotojų pasiskirstymas pagal šias amžiaus grupes?

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. Vadovas 2023 m. vasario 21 d. elektroniniu laišku informavo Tarnybos atstovą, kad nuo 2023 m. vasario 9 d. Panevėžio darbo biržoje (taip nurodyta paaiškinyje; manytina, kad Panevėžio darbo biržos interneto svetainėje) Bendrovė patalpino darbo skelbimą, kuriame buvo skelbiama kandidato į vairuotojo pareigas paieška; pasak Vadovo, Bendrovė iki 2023 m. vasario 27 d. gaudavo pretendentų gyvenimo aprašymus, o kandidatų atranką buvo planuojama vykdyti po 2023 m. vasario 28 d. Vadovas savo laiške Tarnybai rašo: „Aš nežinau kam skambino ir su kuo galėjo

bendrauti Jūsų nurodytas žmogus. Mūsų įmonėje praeitais metais darbavosi dar vyresni nei 47 metų vairuotojai ir problemų nebuvo“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Vadovas pasiteiravo, kokią papildomą informaciją būtina pateikti Tarnybai.

Pažymėtina, kad Tarnyba 2023 m. kovo 10, 14, 15 dienomis išsiuntė priminimus Bendrovei pateikti informaciją į lygių galimybių kontrolierės raštą Nr. (23)SN-25)S-79.

2. Vadovas 2023 m. kovo 16 d. pateikė Tarnybai paaiškinimą dėl skundžiamų aplinkybių. Paaiškiniame Tarnybai teigiama: „Pokalbio telefonu nepamenu, į šią darbo vietą buvo labai daug kandidatų. Visiems buvo nurodoma, kad siųstų CV ir motyvacinį laišką į įmonės elektroninį paštą. Perklausus kandidatams koks darbas atsakymas visiems buvo vienodas „darbas sunkus, kai šlapia naudojame laikinus kelius jie šlapi sveria daug, dirba jaunas kolektyvas“. Atsisakymo priimti į darbą nebuvo. Amžiaus cenzo netaikome darbuotojams. Kandidatuoti leidome visiems kurie bendravo. Vairuotojo pareigoms atrinktas ir priimtas į darbą nuo 2023-03-01 1973 metų gimimo vyras.“ Vadovas informavo, kad Bendrovėje dirba du 29-erių metų darbuotojai, vienas darbuotojas yra 50-ies, vienas darbuotojas 47-erių, vienas-26-erių, vienas – 33-ejų ir vienas darbuotojas yra 34-erių metų.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė 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 47-erių metų amžiaus Pareiškėjui (tokį savo amžių Pareiškėjas nurodė Tarnybai) 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; pokalbio telefonu metu Pareiškėjui esą buvo pasakyta, kad jis yra „per senas“).

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, turinės 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 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 privilegijų².

Konstitucijos 29 straipsnyje 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.).

Darbo kodekso 26 str. 2 d. 1 punktu nustatyta, kad, įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba 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, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas.

3. 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 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 kriterijumi apibrėžiamą asmenų grupę.

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

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 elgiama 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 individualiais sąlygomis.

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, šiuo konkrečiu atveju tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, 47-erių metų Pareiškėjas yra lyginamas su hipotetiniu jaunesnio amžiaus asmeniu arba asmenimis, ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis 47-erių metų Pareiškėjui dėl jo amžiaus nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą Bendrovėje 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.

4. Skundo tyrimo metu, remiantis Pareiškėjo rašytiniu paaiškinimu, nustatyta, kad Pareiškėjas 2023 m. vasario 14 d. 10.40 val. paskambino telefono numeriu + 370 673 19696 UAB „Projektų pasaulis“ Vadovui dėl priėmimo į vairuotojo pareigas; Pareiškėjo teigimu, pokalbio telefonu metu Vadovas pasiteiravo jo amžiaus, o Pareiškėjui atsakius, kad jis 47-erių metų, Vadovas esą pasakė, kad pretendentas yra „per senas“. Pareiškėjas, kalbėdamas telefonu su Vadovu, savo vardo ir pavardės nenurodė.

Vadovas 2023 m. vasario 21 d. paaiškino Tarnybai teigia: „Aš nežinau kam skambino ir su kuo galėjo bendrauti Jūsų nurodytas žmogus“; 2023 m. kovo 16 d. paaiškino Vadovas rašo: „Pokalbio telefonu nepamenu, į šią darbo vietą buvo labai daug kandidatų. Visiems buvo nurodoma, kad siųstų CV ir motyvacinį laišką į įmonės elektroninį paštą.“

Vertinant Pareiškėjo skunde nurodytas aplinkybes dėl skambinimo telefonu 2023 m. vasario 14 d. 10.40 val. Vadovui ir pokalbio, kurio metu galimai buvo teirautasi apie Pareiškėjo amžių, ir Pareiškėjui pasakytos frazės „per senas“ tikrumą, konstatuotina, kad Pareiškėjo ir Vadovo paaiškinimai tiek dėl bendravimo telefonu nurodytą dieną, tiek dėl pokalbio turinio yra prieštaringi. Vadovas Pareiškėjo skunde nurodytų teiginių nepatvirtino ir teigė nežinantis, kam Pareiškėjas skambino ir su kuo jis galėjo bendrauti; 2023 m. kovo 16 d. paaiškino Vadovas rašo, kad pokalbio telefonu neprisimena. Kartu Vadovas minėtos dienos paaiškinimu patikino, kad „Atsisakymo priimti į darbą nebuvo. Amžiaus cenzu netaikome darbuotojams. Kandidatuoti leidome visiems kurie bendravo“. Taigi Vadovas teigia, kad „Atsisakymo priimti į darbą nebuvo“, kas prieštarauja Pareiškėjo nurodytam teiginiui, kad jis įvertintas kaip „per senas“ ir dėl to galimai netinkamas.

Atsižvelgiant į tai, kad skundžiamo pokalbio telefonu turinys ir galimai pasakyta frazė, jog Pareiškėjas „per senas“, nėra patvirtinti garso įrašų, liudytojų parodymais bei kitais įrodymais, o Vadovas, priešingai nei Pareiškėjas, neigia kalbėjęs telefonu su Pareiškėju ir neprisimenantis skunde aprašyto pokalbio, šio tyrimo metu negali būti vertinama kaip neginčijamas, pakankamas ir teisėtas įrodymas, kuriuo remiantis būti galima daryti pagrįstą išvadą, kad Pareiškėjui buvo apribotos galimybės užimti vairuotojo pareigas Bendrovėje ir kad jam buvo taikomi mažiau palankūs įdarbinimo Bendrovėje kriterijai.

5. Skundo tyrimo metu nustatyta, kad į vairuotojo pareigas (kurias užimti norėjo 47-erių metų Pareiškėjas) priimtas 50-ies metų asmuo. Ši aplinkybė vertintina kaip prieštaraujanti galimai Vadovo Pareiškėjui pasakytam teiginiui, kad 47-erių metų pretendentas į vairuotojo pareigas yra „per senas“. Taip pat skundo tyrimo nustatyta, kad Bendrovėje dirba sąlyginai jaunesnio amžiaus darbuotojai, du darbuotojai yra vyresni nei 47 metų (pagal Bendrovės pateiktus duomenis, darbuotojai yra šio amžiaus: du darbuotojai 29-erių, vienas darbuotojas yra 50-ies, vienas darbuotojas 47-erių, vienas—26-erių, vienas – 33-iejų ir vienas darbuotojas yra 34-erių metų).

Taigi įvertinus skundo tyrimo metu nustatytas aplinkybes, dėl objektyvių duomenų trūkumo nėra pagrindo daryti išvadą, kad Pareiškėjui buvo nustatyti mažiau palankūs įdarbinimo kriterijai dėl amžiaus.

6. Pažymėtina, kad Vadovas 2023 m. kovo 16 d. paaiškino Tarnybai rašė: „Perklausus kandidatams koks darbas atsakymas visiems buvo vienodas „darbas sunkus, kai šlapia naudojame laikinus kelius jie šlapi sveria daug, dirba jaunas kolektyvas“.“ Paaiškinančio pobūdžio teiginys „dirba jaunas kolektyvas“, kuris galimai buvo pasakytas kitiems (Pareiškėjas nenurodė, kad ši frazė buvo pasakyta jam) pretendentams į darbą Bendrovėje, yra nevertotinas darbo pobūdžiui apibūdinti, nes tokiu teiginiu gali būti formuojama nuomonė, kad vyresnio amžiaus pretendentai yra nepageidaujami ir pačios frazės pasakymas gali priversti vyresnio amžiaus pretendentes susilaikyti nuo kandidatavimo į siūlomas pareigas. Nors sąvoka „jaunas“ Vadovo paaiškime nebuvo apibūdinta, tačiau Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo 2 str. 6 dalyje nustatyta, kad jaunas žmogus yra asmuo nuo 14 iki 29 metų.

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 Bendrovei 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, bei taikyti skaidrią, lygias galimybes užtikrinančią asmenų priėmimo į darbą procedūrą, vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas nepaisant amžiaus ir kitų pirmiau minėtų požymių.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 straipsniu, 29 str. 3 d. 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą trūkstant objektyvių duomenų apie galimai padarytą pažeidimą.
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