



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS TAUTYBĖS, KILMĖS, PILIETYBĖS, KALBOS PAGRINDAIS AB TELIA LIETUVA VYKDANT ATRANKĄ Į DARBĄ TYRIMO

2022 m. spalio 25 d. Nr. (22)SN-103)SP-67  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2022 m. liepos 13 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas (toliau – Skundas), kuriame rašoma, kad 2022 m. birželio 28 d. per platformą *LinkedIn* su ja susisiekė AB Telia Lietuva (toliau vadinama ir Telia) „talentų medžiotoja“ (taip skunde) prisistačiusi (duomenys neskelbtini) (toliau – Telia atstovė). Telia atstovė pasiūlė Pareiškėjai kandidatuoti į AB Telia Lietuva *SEO Manager* (taip skunde) poziciją.

2022 m. liepos 1 d. įvyko sutartas telefoninis pokalbis, kurio metu Pareiškėjai buvo pateikti klausimai dėl turimos kvalifikacijos, patirties. Pokalbis vyko lietuvių kalba. Pareiškėjos teigimu, pokalbio metu ji informavo Telia atstovę, kad lietuvių kalba nėra jos gimtoji kalba ir kad ji yra Lenkijos Respublikos pilietė.

Pokalbis praėjo sklandžiai, jo pabaigoje Pareiškėja sulaukė pasiūlymo dėl antro pokalbio, numatomo 2022 m. liepos 22 d. 2022 m. liepos 7 d. Telia atstovė per *LinkedIn* platformą Pareiškėjai pateikė pranešimą (toliau – Pranešimas; jis pateiktas kartu su Skundu), kuriame buvo nurodyta, kad Pareiškėjos turima patirtis atitinka reikalavimus siūlomai pozicijai, tačiau Pareiškėjos kandidatūra atmetama, nes „rusų ir baltarusių kandidatai dėl susiklosčiusios geopolitinės situacijos šiuo metu nepraeina“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Skunde pažymima, kad tą pačią dieną Pareiškėja susisiekė su Telia atstove tiek per *LinkedIn* platformą, tiek telefonu ir pakartotinai informavo, kad yra Lenkijos Respublikos pilietė ir lenkų tautybės, o aplinkybė, jog yra gimusi Baltarusijoje, neturi sudaryti problemų siekiant profesinės karjeros. Telia atstovė telefonu atsiprašė dėl nesusipratimo ir rekomendavo laukti iš jos žinių dėl šios situacijos.

2022 m. liepos 12 d. Pareiškėja sulaukė Telia atstovės trumpo komentaro per *LinkedIn* platformą: „Vadovė šį kartą, vis dėlto, pasirinko finalinius pokalbius tęsti su likusiais finalistais, kurių patirtis buvo artimiausia vadovės norimai pozicijai.“

Pareiškėjos nuomone, darbdavys pažeidė jos lygias galimybes ir diskriminavo tautybės, pilietybės ir kilmės pagrindais, kadangi patvirtino aplinkybę, jog patirtis atitiko reikalavimus, keliamus siūlomai pozicijai.

2022 m. spalio 10 d. telefoninio pokalbio su Tarnybos atstovu metu Pareiškėja papildė Skundą, informuodama, kad *LinkedIn* platformoje yra nurodyta, kad jos išsilavinimas yra įgytas Baltarusijos Respublikos aukštojoje mokykloje. Pirmo pokalbio metu Pareiškėja tik paminėjo, kad yra gimusi Baltarusijoje, bet yra Lenkijos pilietė. Po 2022 m. liepos 7 d. Telia atstovės Pranešimo Pareiškėja paskambino jai ir informavo, kad turi dvigubą pilietybę, Lenkijos ir Baltarusijos, tačiau jau daug metų gyvena ir dirba Lietuvoje.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2022 m. liepos 29 d. raštu Nr. (22)SN-106)S-353 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Telią, prašydama ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus:

„Ar Pareiškėjos nurodytu metu vyko kandidatų atranka į AB Telia Lietuva, SEO Manager poziciją? Jei taip, kokie kvalifikaciniai reikalavimai buvo nustatyti šiai pareigybei; kam buvo pavesta priimti sprendimus dėl kandidatų tinkamumo vertinimo? Ar Telia atstovė buvo įgaliota vykdyti kandidatų atranką (įdarbinimo procedūrą) į AB Telia Lietuva, SEO Manager poziciją? Jei taip, nurodykite tikslias Telia atstovės pareigas. Kokios tautybės ir pilietybės asmenys dalyvavo atrankoje į šias pareigas? Dėl kokios priežasties Pareiškėja nebuvo pakviesta dalyvauti antroje atrankoje (pokalbyje)? Ar AB Telia Lietuva atstovams, dalyvavusiems atrankos komisijoje, arba AB Telia Lietuva atstovui, įgaliotam priimti sprendimus dėl kandidatų tinkamumo, buvo žinomos aplinkybės dėl Pareiškėjos pilietybės, tautybės ir gimimo vietos? Ar Pareiškėjos gimimo vieta turėjo įtakos sprendimui dėl Pareiškėjos tinkamumo pareigybei, į kurią ji kandidatavo? Jei taip, pagrįskite tai bei nurodykite, kas įtvirtino tokį reikalavimą (kriterijų). Ar į minėtas pareigas priimtas (-a) darbuotojas (-a); jei taip, nurodykite jo (jos) pilietybę ir tautybę.“

Kartu prašyta pateikti kitą, reikšmingą, informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2022 m. rugpjūčio 3 d. Tarnyboje gautame AB Telia Lietuva rašte Nr. 2022-02934 (toliau – Raštas) rašoma, kad Telia atstovė buvo įgaliota vykdyti aktyvią kandidatų paiešką ir pirminės informacijos apie kandidatų patirtį surinkimą atrankos metu. Duomenys apie kandidatų tautybę ir pilietybę atrankų metu nėra renkami, todėl Telia negali atsakyti, kokios pilietybės ir tautybės asmenys dalyvavo atrankoje. Atsižvelgiant į tai, kad „Pareiškėjos šnekamoji lietuvių kalba nebuvo sklandi, Pareiškėja pokalbio metu pati informavo Telia atrankų specialistę apie savo pilietybę ir tautybę“.

Po pirmosios atrankos su Telia padalinio vadove, vykdančia darbuotojų paiešką (toliau – Vadovė), buvo aptarti visi potencialūs kandidatai, tarp jų ir Pareiškėja. Vadovei buvo pateikta visa pirminė informacija apie kandidatus, pagal kurią ji nusprendė, kurie kandidatai bus kviečiami į antrąjį atrankos etapą. Buvo pasirinkti kiti kandidatai, turintys didesnę patirtį ir labiau atitinkantys pozicijai keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

Rašte pažymėta, kad Vadovei, kuri atrinko kandidatus, Pareiškėjos tautybė ir pilietybė nebuvo žinomos, nes tokie kandidatų duomenys nėra renkami ir tai nėra aktuali informacija sprendžiant apie kandidato tinkamumą ir tolesnį dalyvavimą atrankoje.

AB Telia Lietuva atstovų teigimu, sprendimas atmesti Pareiškėjos kandidatūrą buvo priimtas atsižvelgiant į tai, kad jai buvo sunku sklandžiai dėstyti mintis. Reikalavimas „laisvai kalbėti ir rašyti lietuvių kalba“ yra vienas iš atrankos reikalavimų. Rašte paaiškinta, kad pokalbio metu Pareiškėja informavo, jog kitą karjeros žingsnį ji įsivaizdavo kaip savo komandos būrimą, o pozicija, į kurią buvo vykdoma atranka, nenumato tokios galimybės. Minėta aplinkybė taip pat lėmė sprendimą nekviesti Pareiškėjos į antrąjį atrankos etapą, nes, AB Telia Lietuva atstovų teigimu, Pareiškėjos lūkesčiai pozicijai buvo aukštesni, nei Telia galėjo pasiūlyti.

Rašte pažymėta, jog AB Telia Lietuva palaiko įvairovę ir darbo kultūrą, kad kiekvienas galėtų jaustis išgirstas ir gerbiamas nepriklausomai nuo jam priskirtinų požymių. Telia atrankų specialistė yra nauja darbuotoja, pradėjusi dirbti 2022 m. birželio 1 d., todėl, stokodama patirties bei nežinodama AB Telia Lietuva procesų, padarė klaidingą išvadą ir netinkamai komunikavo Pareiškėjai apie atrankos procesą ir jo rezultatus. Telefoninio pokalbio metu Pareiškėjos buvo

atsiprašyta už netinkamą ir klaidingą komunikaciją, informuojant, kad į atranką ji nebuvo pakviesta ne dėl jos tautybės ar pilietybės.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar AB Telia Lietuva atstovai (-ės), įgalioti (-os) vykdyti atranką / priėmimą į *SEO Manager* pareigas, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto nuostatos, nustatančios darbdaviui pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbo santykių srityje.

Pažymėtina, kad 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., 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 apimtys 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, pilietybės kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija draudžia bet kokią diskriminaciją, 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.

2000 m. birželio 29 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/43/EB įgyvendinančioje vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, nurodoma, kad siekiant užtikrinti demokratiškus ir tolerantiškus visuomenių, leidžiančių visiems asmenims laisvai veikti nepaisant jų rasės ar etninės priklausomybės, vystymąsi, turėtų būti imtasi specialių veiksmų diskriminavimo dėl rasės arba etninės priklausomybės srityje dar prieš kalbant apie veiklą, kai dirbama pagal darbo sutartį ir kai dirbama savarankiškai, kurie apimtų ir tokias sritis, kaip švietimas, socialinė apsauga, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą, socialinius privalumus, taip pat prekių gavimo bei jų tiekimo klausimus.

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierė, nustato, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė, 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. 1 p.).

Tiesioginė diskriminacija yra 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, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Nagrinėjamu atveju vertinama aplinkybė, kuomet į Pareiškėją kreipėsi Telia atstovė, kuri pasiūlė dalyvauti atrankoje į AB Telia Lietuva *SEO Manager* pareigas. 2022 m. liepos 1 d. įvyko telefoninis pokalbis, kurio metu Pareiškėjai buvo pateikiami klausimai dėl turimos kvalifikacijos, patirties. Po pokalbio Pareiškėja sulaukė pasiūlymo dėl antro pokalbio, kuris buvo numatytas 2022 m. liepos 22 d., tačiau 2022 m. liepos 7 d. Telia atstovė per *LinkedIn* platformą pranešė: „Tavo patirtis, išties, atitinka keliamus reikalavimus ir tinka mūsų siūlomai pozicijai, visgi, visiems

darbinamiems kandidatams atliekame background patikrą, kurios, deja, rusų ir baltarusių kandidatai dėl susiklosčiusios geopolitinės situacijos šiuo metu nepraeina, tad kol kas negalime toliau svarstyti tavo kandidatūros. Išties gaila dėl susiklosčiusios padėties, tačiau asmeniškai tikiu, kad kitomis aplinkybėmis puikiai tiktum komandai su savo ilgamete patirtimi ir, tęsiant profesines paieškas, rasi vertą poziciją, kur galėsi augti ir turėsi įdomių projektų“ (citos kalba netaisyta).

Pagal Lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 punktą, darbdavys įgyvendindamas lygias galimybes, 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, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

Pareiškėjos teigimu, tą pačią dieną po Pranešimo ji susisiekė su Telia atstove tiek per *LinkedIn* platformą, tiek telefonu ir pakartotinai informavo, kad yra Lenkijos Respublikos pilietė ir lenkų tautybės, o aplinkybė, jog yra gimusi Baltarusijoje, neturi sudaryti problemų siekiant profesinės karjeros. Telia atstovė telefonu atsiprašė dėl nesusipratimo ir nurodė laukti iš jos žinių dėl šios situacijos. 2022 m. liepos 12 d. Pareiškėja sulaukė Telia atstovės trumpo komentaro per *LinkedIn* platformą: „Vadovė šį kartą, vis dėlto, pasirinko finalinius pokalbius tęsti su likusiais finalistais, kurių patirtis buvo artimiausia vadovės norimai pozicijai“ (citos kalba netaisyta).

Pagal Lietuvos antidiskriminaciniuose įstatymuose įtvirtintą teisinį reguliavimą diskriminacija siejama su konkrečiu asmeniu, kuris buvo traktuojamas mažiau palankiai tam tikroje situacijoje nei kitas asmuo dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Tariant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės požymiais, kitais požymiais, ir vertinama, ar tokiose pačiose arba panašiose aplinkybėse jie traktuojami vienodai.

Analizuojant Skunde ir Rašte išdėstytą informaciją, svarbu pažymėti, kad Telia atstovė savo iniciatyva kreipėsi į Pareiškėją per *LinkedIn* platformą, tikėtina, iš anksto įvertinusi jos turimą patirtį ir kvalifikaciją. Pirmosios atrankos pokalbis vyko, Pareiškėjos teigimu, sklandžiai. Šias aplinkybes patvirtina faktas, kad ji buvo pakviesta antrajam atrankos etapui, o šį sprendimą priėmė Telia atstovė, kuri tiesiogiai bendravo su Pareiškėja, girdėjo jos kalbą, vertino minčių formavimą ir dėstymą lietuvių kalba.

AB Telia Lietuva atstovų pateiktuose rašytiniuose paaiškinimuose teigiama, Pareiškėjos kalba nebuvo sklandi, o *SEO Manager* pareigybės aprašyme yra reikalavimas – laisvai kalbėti ir rašyti lietuvių kalba. Aplinkybės, kad Pareiškėja yra lenkų tautybės ir galimai jos vartojama lietuvių kalba taisytina, neginčija ir pati Pareiškėja. Tačiau tuo atveju, jeigu ji neatitiko vieno iš pagrindinių reikalavimų, tikėtina, ji nebūtų kviečiama toliau dalyvauti atrankoje. Šiuo atveju, asmuo, kuris faktiškai bendravo su Pareiškėja ir atstovavo Telia, pakvietė ją į antrąjį atrankos etapą.

Kritiškai vertintinas ir AB Telia Lietuva Rašto argumentas, kad Pareiškėjos tautybė ir pilietybė nebuvo žinoma, nes „tokie kandidatų duomenys nėra renkami ir tai nėra aktuali informacija sprendžiant apie kandidato tinkamumą ir tolimesnį dalyvavimą atrankoje“ (citos kalba netaisyta). Aplinkybę, kad kandidatės tautybė, kilmė ir pilietybė galėjo būti priežastis neleisti Pareiškėjai dalyvauti tolesnėje atrankoje, patvirtina Telia atstovės Pranešimas bei aplinkybė, kad, Pareiškėjai paskambinus Telia atstovei, ji sulaukė klausimo dėl turimos (-ų) pilietybės (-ių). Be to, Telia rašte pateiktuose atsakymuose nurodoma: „Kadangi Pareiškėjos šnekamoji lietuvių kalba nebuvo sklandi, Pareiškėja pokalbio metu pati informavo Telia atrankų specialistę apie savo tautybę ir pilietybę“. Pareiškėja pranešė, kad turi Baltarusijos ir Lenkijos pilietybes, tačiau daug metų gyvena Lietuvoje. Pokalbio metu Telia atstovė atsiprašė dėl nesusipratimo ir patarė laukti iš jos žinių dėl šios situacijos. 2022 m. liepos 12 d. Pareiškėja sulaukė Telia atstovės trumpo komentaro per *LinkedIn* platformą: „Vadovė šį kartą, vis dėlto, pasirinko finalinius pokalbius tęsti su likusiais finalistais, kurių patirtis buvo artimiausia vadovės norimai pozicijai.“

AB Telia Lietuva Rašte paaiškinta, kad tolesniam etapui pasirinkti kiti kandidatai, turintys didesnę patirtį ir labiau atitinkantys pozicijai keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Tačiau argumentuojant Pareiškėjos netinkamumą, pabrėžiamas tik jos lietuvių kalbos mokėjimas bei „nesklandus“ minčių dėstymas, tačiau nėra nurodyta nė vienos aplinkybės, patvirtinančios faktą, kad Pareiškėjos patirtis ir kvalifikacija yra / buvo nepakankama užimti *SEO Manager* pareigas. Kitaip tariant, nėra analizuojama, kokią patirtį ir kvalifikaciją turi Pareiškėja ir kokios reikalingos užimti minėtas pareigas. Kad Pareiškėja atitinka keliamus reikalavimus patvirtino ir Telia atstovė 2022 m. liepos žinutėje Pareiškėjai per *LinkedIn* platformą: „Tavo patirtis, išties atitinka keliamus reikalavimus ir tinki mūsų siūlomai pozicijai, visgi visiems darbinamiems kandidatams atliekame background patiką, kurios, deja, rusų ir baltarusių kandidatai dėl susiklosčiusios geopolitinės situacijos šiuo metu nepraeina, tad kol kas negalime toliau svarstyti tavo kandidatūros“.

2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis, pažymėta, kad pagal laisvo darbuotojų judėjimo principą kiekvienam Sąjungos piliečiui, nepriklausomai nuo jo gyvenamosios vietos, suteikiama teisė laisvai persikelti į kitą valstybę narę tam, kad dirbtų ir (arba) apsigyventų joje darbo tikslu. Pagal šį principą darbuotojai apsaugomi nuo diskriminavimo dėl pilietybės, susijusio su galimybe įsidarbinti, įdarbinimo ir darbo sąlygomis, ypač darbo užmokesčiu, atleidimu iš darbo, taip pat mokesčių ir socialinėmis lengvatomis, užtikrinant vienodą požiūrį į juos pagal nacionalinę teisę, praktiką ir kolektyvinius susitarimus, palyginti su tos valstybės narės piliečiais. Tokiomis teisėmis turėtų naudotis, nediskriminuojant, visi Sąjungos piliečiai.

Prieštarigai vertintinas AB Telia Lietuva Rašte pateiktas argumentas, kad Pareiškėja įsivaizdavo subursianti savo komandą, o pozicija, į kurią buvo vykdoma atranka, nenumatė tokios galimybės, todėl atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjos lūkesčiai pozicijai buvo aukštesni, nei AB Telia Lietuva galėjo pasiūlyti, ji nebuvo pakviesta į antrąjį atrankos etapą. Tikėtina, kad Pareiškėja išdėstė savo viziją, o galbūt atsakė į Telia atstovės suformuluotą klausimą dėl vizijos suburti komandą, tačiau tai nereiškia, kad Telia privalėjo, o Pareiškėja tikėjosi, jog AB Telia Lietuva sudarys visas galimybes *SEO Manager* pareigose įgyvendinti jos vizijas, nepaisant šioms pareigoms nustatytų funkcijų, įmonės vidinės struktūros ir politikos.

Galimai tuo atveju, jei Rašte išdėstyti argumentai dėl atsisakymo kviešti Pareiškėją į antrąjį atrankos etapą atspindėtų faktinę situaciją bei kriterijus, kuriais vadovaujantis Vadovė atrinko kandidatus tolesnei atrankai, tikėtina, kad Telia atstovės Pranešime nebūtų akcentuojama Pareiškėjos kilmė ir tautybė: „rusų ir baltarusių kandidatai dėl susiklosčiusios geopolitinės situacijos šiuo metu nepraeina, tad kol kas negalime toliau svarstyti tavo kandidatūros“ (citatos kalba netaisyta). Priešingai nei AB Telia Lietuva Rašte, Pranešime pažymima, kad Pareiškėjos kvalifikacija ir ilgametė patirtis atitinka keliamus reikalavimus.

AB Telia Lietuva Rašte paaiškino, kad Telia atstovė yra nauja darbuotoja, pradėjusi dirbti 2022 m. birželio 1 d., todėl, stokodama patirties bei nežinodama AB Telia Lietuva procesų, padarė klaidingą išvadą ir netinkamai komunikavo Pareiškėjai apie atrankos procesą ir jo rezultatus.

Atkreiptinas dėmesys, kad tiek Pranešime, tiek AB Telia Lietuva Rašte pažymima, kad visos kandidatūros buvo aptartos Telia atstovės kartu su Vadove. Kitaip tariant, kiekviena kandidatūra buvo aptariama, svarstomas (ne)atitikimas ir priimamas sprendimas. Remiantis AB Telia Lietuva Rašte pateiktu išaiškinimu, Telia atstovė privalėjo laikytis nustatytų vidinių darbo



organizavimo procesų, tačiau to nepadarė ir, anot Telia, netinkamai informavo Pareiškėją apie jos kandidatūros atmetimo priežastis.

Aplinkybė, kad, AB Telia Lietuva atstovų teigimu, Telia atstovė, „nežinodama Telia procesų, padarė klaidingą išvadą ir netinkamai iškomunikavo Pareiškėjai apie atrankos procesą ir jo rezultatus“, nepaneigia aplinkybių, kad Pareiškėjos tautybė, kalba, kilmė, pilietybė (Baltarusijos) buvo nurodytos kaip pagrindinė priežastis nekviesti Pareiškėjos dalyvauti antrajame atrankos etape.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, kad AB Telia Lietuva pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto nuostatos, nustatančios darbdaviui pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbo santykių srityje, reikalavimus ir diskriminavo Pareiškėją dėl tautybės, kalbos, kilmės ir pilietybės.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, AB Telia Lietuva vadovui (-ei) rekomenduotina parengti ir patvirtinti lygių galimybių politiką įgyvendinančius teisės aktus (procedūras), su kuriais būtų supažindinti visi įstaigos darbuotojai ir kurių faktiškai būtų laikomasi *inter alia* įdarbinimo procedūrų metu.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti AB Telia Lietuva dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir AB Telia Lietuva vadovą.

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