



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES, SOCIALINĖS PADĖTIES IR AMŽIAUS PAGRINDAIS PRIĖMIMO Į DARBĄ VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖJE METU TYRIMO

2023 m. liepos 28 d. Nr. (23)SN-104)SP-62

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo (toliau – Pareiškėjas, duomenys neskelbtini) 2023 m. gegužės 31 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties, socialinės padėties ir amžiaus pagrindais siekiant užimti Vilniaus miesto savivaldybės Civilinės metrikacijos skyriaus vyresniojo specialisto pareigas (toliau – vyresniojo specialisto pareigos); skundžiamu asmeniu nurodytas Vilniaus miesto meras Valdas Benkuskas.

Pareiškėjas skunde rašė:

„Perskaitęs Vilniaus miesto savivaldybės interneto svetainėje 2023-04-17 skelbimą apie laisvą vyresniojo specialisto darbo vietą Civilinės metrikacijos skyriuje ir įvertinęs savo sukauptą patirtį, kuri labai artima eiti minimas pareigas, aš nusiunčiau savo CV (kopiją pridėsiu atskiru elektroniniu paštu). Kadangi minimos laisvos darbo vietos skelbimo galiojimo terminas buvo iki 2023-05-05 dienos, aš, iš Vilniaus miesto savivaldybės nesulaukęs nei teigiamo, nei neigiamo atsakymo, 2023-05-11, išsiunčiau oficialią užklausą (kopiją pridėsiu atskiru elektroniniu paštu). 2023-05-18 gavau Vilniaus miesto savivaldybės atsakymą į savo užklausą (kopiją pridėsiu atskiru elektroniniu laiškų), kuris manęs netenkina, todėl nutariau kreiptis pagalbos į Lygių galimybių kontrolierių.“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Pareiškėjas pateikė prašymą Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriui: „Galimai kuo griežčiau teisiškai įvertinti Vilniaus miesto savivaldybės veiksmus įdarbinant asmenis į laisvas darbo vietas Vilniaus miesto savivaldybėje.“

Lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2023 m. birželio 15 d. raštu Nr. (23)SN-104)S-268 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktorių ir paprašė per 7 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

„1. Kur ir kada buvo paskelbtas skelbimas dėl pretendento paieškos užimti skunde nurodytas vyresniojo specialisto pareigas, į kurias pretendavo Pareiškėjas, bei kokie reikalavimai buvo nustatyti pretendentams į šias pareigas (prašyčiau pateikti skelbimo tekstą bei pareigybės aprašymą)?

2. Kokia buvo taikoma pretendentų atrankos užimti vyresniojo specialisto pareigas procedūra?

3. Kiek asmenų pretendavo užimti vyresniojo specialisto pareigas 2023 m. (tikėtina, gegužės mėnesį) vykdytoje atrankoje, koks šių pretendentų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių, kiek iš jų buvo pensinio amžiaus?

4. Prašyčiau paaiškinti, kaip ir kokia tvarka buvo vertinami pretendentų išsilavinimas, žinios, patirtis bei kurie pretendentai buvo įvertinti geriausiai? Prašyčiau pateikti nuasmenintus duomenis apie pretendentų užimti vyresniojo specialisto pareigas įvertinimo rezultatus, nurodant pretendentų lytį bei amžių.

5. Prašyčiau motyvuotai paaiškinti, dėl kokių priežasčių Pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti vyresniojo specialisto pareigas bei kas ir kodėl buvo paskirtas (-a) užimti šias pareigas (kokie asmens lytis ir amžius).

6. Ar realiai pretendentams sudaromos lygios galimybės nepaisant lyties, socialinės padėties ir amžiaus dirbti Vilniaus miesto savivaldybėje; jeigu taip, kaip galite pagrįsti savo atsakymą?

7. Ar informuojate pretendentus, kuriems nebuvo pasiūlyta užimti norimas pareigas, apie pretendentų atrankos rezultatus bei kodėl pretendentas nebuvo priimtas; jeigu ne, prašyčiau paaiškinti kodėl.

8. Koks yra Vilniaus miesto savivaldybėje bei atskirai Civilinės metrikacijos skyriuje dirbančių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį bei kiek dirba darbuotojų, sulaukusių pensinio amžiaus?

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:

Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktorius (toliau – Administracijos direktorius) 2023 m. birželio 26 d. raštu Nr. A51-107693/23(3.3.2.4E-AD24) informavo: „Darbo skelbimas į Civilinės metrikacijos skyriaus vyresniojo (-iosios) specialisto (-ės) pareigas paskelbtas 2023-04-17 [www.vilnius.lt](http://www.vilnius.lt) skiltyje „Karjera“, taip pat 2023-04-18 CV bankas portale <https://www.cvbankas.lt/civilines-metrikacijos-skyriaus-vyresnysis-ioji-specialistas-e-vilniuje/1-9658879> ir CV Market portale <https://www.cvmarket.lt/civilines-metrikacijos-skyriaus-vyresnysis-ioji-specialistas-e-vilnius-vilniaus-miesto-savivaldybes-administracija-207317>“ (skelbimo tekstas bei pareigybės aprašymas pateikti kartu su raštu); „Gavus pretendentų gyvenimo aprašymus, dalis jų buvo pakviesti į pokalbius su Skyriaus vedėja ir Poskyrio vedėja.“

Administracijos direktoriaus rašte Tarnybai aiškinama: „Nuo skelbimo paskelbimo iki jo galiojimo pabaigos (laikotarpyje nuo 2023-04-17 iki 2023-05-02) buvo gauta apie 220 gyvenimo aprašymų. Dalyje gyvenimo aprašymų pretendentai nebuvo nurodę savo amžiaus ar kitos informacijos, kuri leistų nustatyti pretendento amžių. Pažymėtina, kad Vilniaus miesto savivaldybės administracija, būdama atsakinga duomenų valdytoja, duomenis saugo vadovaudamasi 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendras duomenų apsaugos reglamentas) (toliau – Reglamentas) 5 straipsnio 1 dalies e punkte nustatyto saugojimo trukmės apribojimo principo, t. y. ne ilgiau negu tai yra būtina tikslui, kuriam jie buvo surinkti, pasiekti. Atsižvelgiant į tai, pretendentų gyvenimo aprašymai, pasibaigus atrankoms, buvo sunaikinti, todėl jų pateikti galimybės neturime.“

Administracijos direktorius Tarnybai paaiškino: „Atsižvelgiant į pareigybės aprašymą, pokalbiui buvo pakviesta 13 pretendentų, kurie turėjo patirties rengiant bei administruojant dokumentus ir / ar aptarnaujant klientus, organizuojant renginius. Įstaigos vertinimu, tokia pretendentų turima patirtis labiausiai atliepia lūkesčius keliamus šiai pozicijai bei gali padėti vykdyti

visas pareigybės aprašyme numatytas funkcijas. Pokalbyje dalyvavo 8 pretendentai, laimėtoju pasirinktas asmuo, kuris labiausiai atitiko įstaigos lūkesčius.

Pateikti nuasmenintų duomenų, kuriuose nurodytumėme lytį bei amžių, negalime, kadangi laikantis Reglamento 5 straipsnio 1 dalies e punkte nustatyto saugojimo trukmės apribojimo principo, pasibaigus atrankai, visi gauti gyvenimo aprašymai buvo sunaikinti.“

Administracijos direktorius paaiškino Pareiškėjo kandidatūros kaip tinkamos minėtoms pareigoms užimti nepasirinkimo priežastis: „Kadangi į šią poziciją buvo gauta apie 220 gyvenimo aprašymų, atsižvelgiant į laiko ir žmogiškuosius resursus, nėra galimybės į pokalbius pakviesti visus reikalavimus atitinkančius pretendentes. Dėl tokios gautų gyvenimo aprašymų gausos, buvo ne tik neatrinkta, bet ir į pokalbius nepakviesta didžioji dalis pretendentes, neatsižvelgiant į jų turimą darbo patirtį bei nediskriminuojant dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Į Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų registravimo poskyrio vyresniojo (-iosios) specialisto (-ės) poziciją pasirinkta 31 m. moteris, įstaigos manymu, labiausiai atitinkanti pareigybei keliamus lūkesčius.“

Administracijos direktoriaus pasirašytame rašte Tarnybai pateikiama informacija apie lygių galimybių užtikrinimą Vilniaus miesto savivaldybėje: „Vilniaus miesto savivaldybėje sudaromos lygios galimybės įsidarbinti. Pretendentes Vilniaus miesto savivaldybėje atrenkami keliais būdais. Valstybės tarnautojai bei darbuotojai, kurių pareigybės yra įtrauktos į Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarime Nr. 1162 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“ pateiktą pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą, atrenkami vadovaujantis Nutarime nustatytais procedūromis. Darbuotojai, kurių pareigybės nėra įtrauktos į Nutarime esantį sąrašą, atrenkami pokalbio būdu. Pažymėtina, kad visais atvejais vertinama tik pretendentes turima kompetencija, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.“

Administracijos direktorius Tarnybai paaiškino: „Visi pretendentes, atsiuntę savo gyvenimo aprašymus, gauna informacinius automatinius atsakymus (pridedamas automatinio atsakymo tekstas). Taip pat tiems, kurie kviečiami į pokalbius, pranešama, iki kada bus pranešti atrankos rezultatai ir kad su laimėjusiu pretendentu bus susisiekiama asmeniškai.“

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Vilniaus miesto savivaldybės administracija (toliau – Administracija) 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* lyties, socialinės padėties ir amžiaus. Taigi tyrimo metu buvo siekiama įvertinti, ar konkrečiai 68-erių metų amžiaus Pareiškėjui (Pareiškėjas gimęs 1954 m. rugpjūčio 23 d.) dėl lyties, socialinės padėties ir dėl amžiaus nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai nei moterims, kitos socialinės padėties nei Pareiškėjas ir jaunesniems už Pareiškėją asmenims (Pareiškėjas nedetalizavo, su kokio amžiaus ir socialinės padėties asmenimis priėmimo į darbą procese jis save lygina / palygino).

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjas skunde neapibūdino savo socialinės padėties, tačiau, tikėtina, kad socialinę padėtį siejo su pensininko statusu. Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 dalyje socialinė padėtis apibrėžiama kaip asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens turtine padėtimi susiję veiksniai. Taigi asmens gaunama pensija, kaip atitinkamos rūšies pajamų šaltinis, priskirtina socialinės padėties apibrėžties sudėtiniam elementams, ir todėl pensininko statusas gali būti laikomas asmens socialinę padėtį apibrėžiančiu veiksmu Lygių galimybių įstatymo taikymo prasme. Pareiškėjas skunde nepateikė kitų požymių, kurie galėtų būti priskirti socialinės padėties apibrėžčiai ir dėl kurių jis jautėsi nepalankiai traktuojamas įdarbinimo Vilniaus miesto savivaldybės Civilinės metrikacijos skyriuje metu.

Pareiškėjas 2023 m. gegužės 11 d. Vilniaus miesto savivaldybės merui adresuotame laiške „Dėl atrankos eiti vyresniojo specialisto pareigas Civilinės metrikacijos skyriuje aplinkybių“ rašė: „Mane, turintį beveik 40 metų Valstybės tarnybos stažą einant Karjeros valstybės tarnautojo – viešojo administravimo valstybės tarnautojo vyriausiojo specialisto pareigas, labai nuvylė tokia įvykių eiga. Man regis, kad mano CV pateikta nė vienu žodžiu nesumeluota informacija apie mano sukauptą turimą didžiulę patirtį asmenų aptarnavimo srityje, rodo, kad aš be trukdžių galėčiau eiti minimas nekonkursines net ne vyriausiojo, o tik Vyresniojo specialisto pareigas Civilinės metrikacijos skyriuje.“ Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjo minima viešojo administravimo

patirtis valstybės tarnyboje nėra Lygių galimybių įstatyme įtvirtintos socialinės padėties apibrėžties sudėtinis elementas, šis požymis nėra įtvirtintas Lygių galimybių įstatyme ir kaip savarankiškas draudžiamo diskriminavimo pagrindas, todėl šis požymis nevertintinas kaip galimo diskriminavimo (priimant į darbą) pagrindas šio skundo tyrimo metu.

Pažymėtina, kad Pareiškėjas nei skunde, nei Tarnybos prašymu nepateikė faktinių aplinkybių, kuriomis jis grindžia nepriėmimo į darbą Administracijoje faktą (diskriminavimą dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus), skunde jis nedetalizuoja ir neapibūdina galimai dėl pirmiau minėtų asmens tapatybės požymių įdarbinimo procese jam taikyto mažiau palankaus elgesio. Pareiškėjas skunde akcentuoja, kad jo netenkina Administracijos jam pateiktas atsakymas dėl jo nepriėmimo į darbą, todėl prašo lygių galimybių kontrolieriaus pagalbos.

Administracijos Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus vedėjos Pareiškėjui pateiktame 2023 m. gegužės 18 d. atsakyme Nr. A51-86554/23(3.3.2.26E-AD14) yra paaiškinama vykdyta atrankos užimti vyresniojo specialisto pareigas procedūra: „Pažymime, kad kiekvienas gautas gyvenimo aprašymas (CV) yra vertinamas ir į atrankos pokalbį į Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų registravimo poskyrio vyresniojo specialisto poziciją buvo kviečiami labiausiai pozicijai keliamus reikalavimus atitinkantys kandidatai. Atsižvelgiama į jų turimą darbinę patirtį, gebėjimus vykdyti panašias funkcijas, kurios apima ne tik asmenų aptarnavimą, paklausimų nagrinėjimą, bet ir santuokų civilinių apeigų atlikimą. Atsižvelgiant į tai, buvo priimtas sprendimas kviešti kandidatus, kurie ne tik atitiko specialiuosius reikalavimus, bet, sprendžiant iš pateiktų gyvenimo aprašymų (CV), labiausiai atitiko struktūrinio padalinio keliamus lūkesčius kandidatui.“

Tačiau šio skundo tyrimo objektas yra Pareiškėjui taikytų priėmimo į darbą kriterijų įvertinimas galimo prieštaravimo Lygių galimybių įstatymui aspektu, tai yra, ar šie kriterijai nebuvo mažiau palankūs Pareiškėjui dėl lyties, amžiaus ir socialinės padėties. Administracijos Pareiškėjui pateiktame atsakyme nurodytų aplinkybių išaiškinimas nėra šio tyrimo objektas, tačiau minėtame atsakyme pateikti paaiškinimai ir informacija yra naudojami šio skundo tyrimo metu kaip informacija, papildanti Administracijos Tarnybai pateiktą paaiškinimą dėl pretendentams, siekusiems užimti vyresniojo specialisto pareigas, taikytų atrankos kriterijų.

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 Europos 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 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 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

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, 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 privilegijų<sup>1</sup>.

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 dalis).

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. Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas galimą diskriminaciją sieja su lytimi, socialine padėtimi ir amžiumi, skundžiamos aplinkybės šio tyrimo metu vertinamos remiantis ne specialiojo moterų ir vyrų lygias galimybes reglamentuojančio Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.



nuostatomis, bet Lygių galimybių įstatymu, kuriuo draudžiama diskriminacija *inter alia* dėl lyties, socialinės padėties, amžiaus ir kitų pagrindų.

Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 dalies 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. nustatytą 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 lytį, socialinę padėtį, amžių bei kitus žmogaus tapatybės požymius arba savybes.

Diskriminacija bendrąja prasme teisinėje literatūroje suvokiama 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, yra arba galėtų būti sumažintos, apribotos arba apskritai atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individais 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.

Taigi lytis, socialinė padėtis ir amžius yra Lygių galimybių įstatyme įtvirtinti draudžiamo diskriminavimo priimant asmenis į darbą pagrindai. 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.

Šiuo konkrečiu skundo tyrimo atveju Pareiškėjo amžius ir jo socialinė padėtis (pensininko statusas) yra glaudžiai tarpusavyje susiję požymiai kaip vienas kitą papildantys, nes savaime suprantama, kad senatvės pensiją gaunantis asmuo yra identifikuojamas pagal amžių 63+ ir tapatinamas su vyresnio amžiaus asmenų grupe.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 dalyje įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, šiuo konkrečiu atveju, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, siekiama nustatyti, ar 68-erių metų Pareiškėjui, lyginant su hipotetiniu jaunesnio amžiaus asmeniu arba asmenimis (nepensinio amžiaus), taip pat skirtingos lyties asmeniu arba asmenimis, panašiomis aplinkybėmis dėl jo lyties, socialinės padėties ir amžiaus nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą Administracijoje atrankos kriterijai ir sąlygos. Aptariamu atveju, tiriant galimos diskriminacijos dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus faktą, būtina nustatyti, ar asmens lytis, socialinė padėtis ir amžius yra esminiai požymiai, dėl kurių Pareiškėjas galimai patyrė mažiau palankų traktavimą priėmimo į darbą metu.

#### 4. Skundo tyrimo metu nustatyta:

4.1. Skelbimas dėl pretendento paieškos užimti vyresniojo specialisto pareigas buvo paskelbtas „2023-04-17 [www.vilnius.lt](http://www.vilnius.lt) skiltyje „Karjera“, taip pat 2023-04-18 CV bankas portale <https://www.cvbankas.lt/civilines-metrikacijos-skyriaus-vyresnysis-ioji-specialistas-e-vilniuje/1-9658879> ir CV Market portale <https://www.cvmarket.lt/civilines-metrikacijos-skyriaus-vyresnysis-ioji-specialistas-e-vilnius-vilniaus-miesto-savivaldybes-administracija-207317>.“ Pareiškėjas savo gyvenimo aprašymą pateikė Administracijai 2023 m. balandžio 18 d. (darbo skelbime nurodytu elektroninio pašto adresu).

Pagal Administracijos pateiktą minėto darbo skelbimo kopiją spręstina, kad „Vilniaus miesto Civilinės metrikacijos skyrius ieško energingų ir neabejingų miesto gyvenimui komandos narių!"; darbe skelbime buvo rašoma: „Prisijunkite prie mūsų kolektyvo ir turėsite galimybę savo darbu prisidėti prie reikšmingiausių miestiečių gyvenimo įvykių – nuo gimimo iki santuokos!“ Darbo skelbime nurodyti reikalavimai pretendentui: „turėti ne žemesnį kaip aukštąjį koleginių ar jam prilygintą išsilavinimą (profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis); turėti 1 metų dokumentų valdymo darbo patirtį; gebėti mandagiai ir korektiškai bendrauti; mokėti dirbti pagrindinėmis „MS Office“ programomis.“ Darbo skelbime aprašytas vyresniojo specialisto darbo pobūdis: „priima ir registruoja prašymus įregistruoti santuoką, vaiko gimimą, tėvystės pripažinimą, notaro patvirtintus

pareiškimus pripažinti tėvystę, santuokos nutraukimą, asmens mirtį; įtraukia į apskaitą bažnyčios (konfesijų) nustatyta tvarka sudarytas santuokas, užsienio valstybių institucijose sudarytas santuokas ir santuokų nutraukimus; surašo civilinės būklės aktų įrašus, jų duomenis pateikia valstybės registrams; išrašo ir išduoda civilinės būklės aktų įrašus liudijančius išrašus, civilinės būklės aktų įrašų nuorašus, kopijas, pažymas; rengia ataskaitas veikos klausimais; aptarnauja asmenis, konsultuoja juos civilinės metrikacijos klausimais, pagal kompetenciją nagrinėja asmenų paklausimus, prašymus ar skundus ir rengia į juos atsakymus; atlieka santuokų civilines apeigas.“

Pažymėtina, kad darbo skelbime nurodyti reikalavimai pretendentai, siekiančiam užimti vyresniojo specialisto pareigas Administracijoje, yra neutralūs lyties, socialinės padėties ir amžiaus aspektu, tai yra šiais reikalavimais nėra teikiama pirmenybė asmeniui dėl lyties, socialinės padėties ar amžiaus.

4.2. Administracija pateikė Administracijos direktoriaus 2023 m. įsakymu (tiksliai data ir įsakymo numeris nenurodyti) patvirtintą Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų registravimo poskyrio vyresniojo specialisto pareigybės aprašymą, kuriame nurodomi specialieji reikalavimai vyresniojo specialisto pareigas užimsiančiam darbuotojui (identiški nurodytiems darbo skelbime):

„5.1. turėti ne žemesnį kaip aukštąjį koleginių ar jam prilygintą išsilavinimą (profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis); 5.2. turėti ne mažesnę kaip 1 metų darbo patirtį dokumentų valdymo srityje; 5.3. išmanyti Poskyriui priskirtų funkcijų vykdymą, Lietuvos Respublikos įstatymus, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus ir kitus teisės aktus, reglamentuojančius vietos savivaldą bei viešąjį administravimą; 5.4. išmanyti Dokumentų rengimo taisyklių reikalavimus ir Teisės aktų projektų rengimo rekomendacijas; 5.5. mokėti dirbti kompiuteriu „MS Office“ programiniu paketu.“

Vyresniojo specialisto pareigybės aprašyme nustatytos šias pareigas užimančio darbuotojo funkcijos, kurios buvo aprašytos ir Administracijos publikuotame darbo skelbime.

Pažymėtina, kad pirmiau minėti vyresniojo specialisto pareigybės aprašyme nustatyti specialieji reikalavimai pretendenti užimti vyresniojo specialisto pareigas yra neutralūs lyties, socialinės padėties ir amžiaus pagrindu, tai yra šiais reikalavimais nėra apribojamos asmens galimybės užimti vyresniojo specialisto pareigas dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus bei dėl šių požymių asmenims negali būti teikiama pirmenybė užimti minėtas pareigas.

4.3. Administracijos direktorius, atsakydamas į lygių galimybių kontrolierės klausimą, kokia buvo taikoma pretendentų užimti vyresniojo specialisto pareigas atrankos procedūra, informavo:

„Gavus pretendentų gyvenimo aprašymus, dalis jų buvo pakviesti į pokalbius su Skyriaus vedėja ir Poskyrio vedėja.“ Apie vykdytą pretendentų atranką sužinota iš Administracijos atstovės Pareiškėjui pateikto 2023 m. gegužės 18 d. atsakymo, kuriuo jis buvo informuotas: „Vilniaus miesto savivaldybės administracija 2023-04-17 paskelbė atranką į Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų registravimo poskyrio vyresniojo specialisto poziciją. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarime Nr. 1162 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“ (toliau – Aprašas) yra pateiktas sąrašas pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas. Atsižvelgiant į tai, kad vyresniojo specialisto pozicija į minėtą sąrašą neįtraukta, atranka į Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų registravimo poskyrio vyresniojo specialisto poziciją, vadovaujantis Aprašu, nebuvo vykdoma.“ Taigi darytina išvada, kad pretendentų atranka buvo vykdyta ne konkurso būdu, bet organizuojant jų pokalbius su Civilinės metrikacijos skyriaus vedėja ir poskyrio vedėja. Administracijos direktorius Tarnybai adresuotame rašte pažymėjo: „visais atvejais vertinama tik pretendentų turima kompetencija, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.“

Pažymėtina, kad šio skundo tyrimo metu nėra vertinami vykdytos atrankos užimti vyresniojo specialisto pareigas procedūriniai veiksmai (pretendentų informavimo / neinformavimo apie jų atrankos procedūrą rezultatų svarstymas, jų įvertinimas ir šio vertinimo rezultatai), nes šių aplinkybių vertinimas nepriskirtas lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai ir nėra šio tyrimo objektas.

4.4. Išanalizavus Administracijos direktoriaus pateiktą informaciją sužinota, kad „Nuo skelbimo paskelbimo iki jo galiojimo pabaigos (laikotarpyje nuo 2023-04-17 iki 2023-05-02) buvo gauta apie 220 gyvenimo aprašymų. Dalyje gyvenimo aprašymų pretendentai nebuvo nurodę savo amžiaus ar kitos informacijos, kuri leistų nustatyti pretendento amžių“.

Administracijos direktorius paaiškino: „Atsižvelgiant į pareigybės aprašymą, pokalbiui buvo pakviesta 13 pretendentų, kurie turėjo patirties rengiant bei administruojant dokumentus ir / ar aptarnaujant klientus, organizuojant renginius. Įstaigos vertinimu, tokia pretendentų turima patirtis labiausiai atliepia lūkesčius keliamus šiai pozicijai bei gali padėti vykdyti visas pareigybės

aprašyme numatytas funkcijas. Pokalbyje dalyvavo 8 pretendentai, laimėtoju pasirinktas asmuo, kuris labiausiai atitiko įstaigos lūkesčius.“ Išanalizavus Administracijos direktoriaus paaiškinimą sužinota, kad „Į Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų registravimo poskyrio vyresniojo (-iosios) specialisto (-ės) poziciją pasirinkta 31 m. moteris, įstaigos manymu, labiausiai atitinkanti pareigybei keliamus lūkesčius“.

Administracijos direktorius, atsakydamas, dėl kokių priežasčių Pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti vyresniojo specialisto pareigas, paaiškino: „atsižvelgiant į laiko ir žmogiškuosius resursus, nėra galimybės į pokalbius pakviesti visus reikalavimus atitinkančius pretendentes. Dėl tokios gautų gyvenimo aprašymų gausos, buvo ne tik neatrinkta, bet ir į pokalbius nepakviesta didžioji dalis pretendentų, neatsižvelgiant į jų turimą darbo patirtį bei nediskriminuojant dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.“ Kartu Administracijos direktorius informavo, kad atranką laimėjusi „31 m. moteris, įstaigos manymu, labiausiai atitinkanti pareigybei keliamus lūkesčius“.

Administracijos direktorius, atsakydamas į lygių galimybių kontrolierės klausimą, kaip ir kokia tvarka buvo vertinami pretendentų išsilavinimas, žinios, patirtis bei kurie pretendentai buvo įvertinti geriausiai, glaustai paaiškino: „Atsižvelgiant į pareigybės aprašymą, pokalbiui buvo pakviesta 13 pretendentų, kurie turėjo patirties rengiant bei administruojant dokumentus ir / ar aptarnaujant klientus, organizuojant renginius. Įstaigos vertinimu, tokia pretendentų turima patirtis labiausiai atliepia lūkesčius keliamus šiai pozicijai bei gali padėti vykdyti visas pareigybės aprašyme numatytas funkcijas.“

4.5. Pažymėtina, kad Administracija nepateikė Tarnybai prašytos informacijos apie atrankoje dalyvavusių pretendentų lytį ir amžių, nes, Administracijos direktoriaus teigimu, Administracija duomenis saugo laikydamasi Bendrojo duomenų apsaugos reglamento 5 str. 1 d. e punkte nustatyto saugojimo trukmės apribojimo principo, t. y. ne ilgiau, negu tai yra būtina tikslui, kuriam jie buvo surinkti, pasiekti, ir būtent dėl šios priežasties pretendentų gyvenimo aprašymai, pasibaigus atrankoms, buvo sunaikinti.

Minėto Reglamento 5 str. 1 d. e punkte nustatyta, kad asmens duomenys „laikomi tokia forma, kad duomenų subjektų tapatybę būtų galima nustatyti ne ilgiau, nei tai yra būtina tais tikslais, kuriais asmens duomenys yra tvarkomi; asmens duomenis galima saugoti ilgesnius laikotarpius, jeigu asmens duomenys bus tvarkomi tik archyvavimo tikslais viešojo intereso labui, mokslinių ar istorinių tyrimų tikslais arba statistiniais tikslais pagal 89 straipsnio 1 dalį, įgyvendinus

atitinkamas technines ir organizacines priemones, kurių reikalaujama šiuo reglamentu siekiant apsaugoti duomenų subjekto teises ir laisves“.

Taigi šio skundo tyrimo metu negavus nuasmenintų duomenų apie gyvenimo aprašymus pateikusių ir pretendentų atrankoje (pokalbio forma) faktiškai dalyvavusių 8-ių asmenų pasiskirstymą pagal lytį ir amžių, nėra galimybių atlikti objektyvų atrankoje dalyvavusių asmenų palyginimą pagal jų lytį bei amžių ir įvertinti, kiek apskritai moterų ir vyrų, pensinio amžiaus asmenų pateikė savo gyvenimo aprašymus ir pareiškė norą dalyvauti pretendentų užimti vyresniojo specialisto pareigas atrankoje, kokios lyties bei kokio amžiaus pretendentai buvo pakviesti dalyvauti pokalbyje su Administracijos Civilinės metrikacijos padalinio vadovėmis. Būtent dėl šių priežasčių nėra galimybės atlikti įžvalgų, vertinimų, ar vyresnio amžiaus asmenys apskritai buvo atrinkti dalyvauti pokalbyje su Civilinės metrikacijos padalinio vadovėmis, kokios lyties asmenys dalyvavo minėtame pokalbyje, kaip ir kodėl buvo įvertintos pokalbyje dalyvavusių asmenų žinios atitinkamais balais (jeigu jos apskritai buvo vertinamos balais) bei koks šių asmenų amžius ir lytis.

Atkreiptinas dėmesys, kad diskriminacija kildinama iš palyginamųjų asmenų nevienodo traktavimo panašiomis aplinkybėmis, kuris siejamas su tų asmenų tapatybės požymiais, priskirtinomis savybėmis. Todėl šiuo atveju, nesant duomenų apie kitų asmenų, dalyvavusių pretendentų atrankoje užimti vyresniojo specialisto pareigas, lytį ir amžių, šių asmenų patirtį, žinias, jų vertinimo rezultatus, nėra galimybių atlikti palyginimo bei įvertinti, ar Pareiškėjui dėl lyties, amžiaus ir socialinės padėties faktiškai buvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai.

Konstatuotina, kad darbo skelbime ir vyresniojo specialisto pareigybės aprašyme nustatyti specialieji reikalavimai šias pareigas užimančiam asmeniui yra neutralūs lyties, amžiaus ir socialinės padėties pagrindu.

4.6. Administracijos direktorius patikino, kad „Vilniaus miesto savivaldybėje sudaromos lygios galimybės įsidarbinti.“ Vilniaus miesto savivaldybės interneto svetainėje skelbiama informacija<sup>2</sup>: „Vilniaus miesto savivaldybė yra atvira, įtrauki ir įvairove pulsuojanti organizacija. Todėl įsipareigojame užtikrinti lygias galimybes visiems, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Organizacijoje patvirtinta Saugios darbo aplinkos politika, kurios tikslas – užtikrinti Vilniaus miesto savivaldybės

---

<sup>2</sup> Nuoroda internete: <https://vilnius.lt/lt/personalas/apie-mus/>.

administracijos darbuotojams saugią ir draugišką darbo aplinką, kurioje nebūtų vietos diskriminacijai, priekabiavimui, patyčioms ir kitokiam nepageidaujamam elgesiui. Už šios politikos ir lygių galimybių įgyvendinimą yra atsakingas Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius ir iniciatyvinė darbuotojų grupė „Dirbam kartu“. Esame vienintelė savivaldybė dar 2019 metais tapusi Įvairovės chartijos nare. 2021 m. atlikto Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Lygių galimybių liniuotės įvertinimas – 8,5 balo.“

4.7. Pagal Administracijos pateiktus duomenis nustatyta, kad vidutinis Administracijos darbuotojų amžius yra 45-eri metai, Civilinės metrikacijos skyriaus darbuotojų vidutinis amžius – 46-eri metai, Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų registravimo poskyrio darbuotojų vidutinis amžius yra 48-eri metai, Civilinės metrikacijos skyriaus Civilinės būklės aktų keitimo ir dokumentų valdymo poskyrio darbuotojų vidutinis amžius yra 54-eri metai.

Išanalizavus Administracijos pateiktą informaciją sužinota, kad Administracijoje dirba<sup>3</sup> 984 darbuotojai, iš jų 744 yra moterys, 244 vyrai; šimtas (100) darbuotojų priklauso 60–64 metų amžiaus grupei (80 moterų ir 20 vyrų), 26 darbuotojai priklauso 65+ metų amžiaus grupei (23 moterys ir 3 vyrai); Administracijos Civilinės metrikacijos skyriuje dirba 26 asmenys (25 moterys ir 1 vyras), 7 asmenys priklauso 60–64 metų amžiaus grupei (1 iš jų yra vyras) ir 2 moterys yra 65+ metų amžiaus.

Remiantis šiais duomenimis, nėra pagrindo teigti, kad Administracijoje vengiama įdarbinti pensinio amžiaus asmenis, 26 darbuotojai yra pensinio amžiaus, o vidutinis darbuotojų amžius yra 45-eri metai. Pasiskirstymas pagal lytį apytiksliai atspindi bendras moterų ir vyrų užimtumo Lietuvos valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose tendencijas<sup>4</sup>, kai moterys sudaro 68 procentus, vyrai – 32 procentus visų dirbančių asmenų.

4.8. Taigi apibendrinus visus skundo tyrimo metu gautus paaiškinimus, informaciją, spręstina, kad nebuvo gauta ir nustatyta objektyvių duomenų, kuriais remiantis būtų galima atlikti išsamų ir objektyvų, įrodymais grįstą skundo aplinkybių tyrimą bei vertinimą, ar Pareiškėjui dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus buvo taikyti mažiau palankūs priėmimo į darbą Administracijoje kriterijai. Skundo tyrimo metu sužinota, kad palyginamųjų asmenų, kartu su Pareiškėju siekusių užimti vyresniojo specialisto pareigas ir dalyvavusių pretendentų atrankoje, asmens duomenys buvo sunaikinti pagal Bendrojo duomenų apsaugos reglamento reikalavimus ir todėl šių duomenų objektyviai nebuvo galima naudoti skundo tyrimo metu.

---

<sup>3</sup> 2023 m. birželio 19 d. Valstybės tarnautojų registro duomenys.

<sup>4</sup> Nuoroda internete: <https://statistika.vtd.lt/index.html>.

Pažymėtina, jog lygių galimybių kontrolierius neturi įstatymų priskirtos kompetencijos vertinti, ar Administracija, vykdydama priėmimo į darbą procesinius veiksmus, nepažeidė teisės aktų reikalavimų, dėl šių veiksmų teisėtumo Pareiškėjas turi teisę kreiptis į teismą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, ir 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 skundo tyrimą, trūkstant objektyvių duomenų apie galimai padarytą Lygių galimybių įstatymo pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Administraciją.

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