



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS IR LYTIES PAGRINDAIS PRIĖMIMO Į DARBĄ VILNIAUS MIESTO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRE METU TYRIMO

2023-05-18 Nr. (23)SN-70)SP-34

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo (asmens duomenys neskelbtini, toliau – Pareiškėjas) 2023 m. balandžio 28 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais jam siekiant įsidarbinti Vilniaus miesto socialinių paslaugų centre (toliau – Centras).

Pareiškėjas skunde rašo, kad 2023 m. vasario 20 d. jis pretendavo užimti Centro Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiojo personalo specialisto pareigas; pasak Pareiškėjo, kartu su juo šias pareigas siekė užimti 2 moterys.

Skunde Pareiškėjas taip pat rašo:

„Buvo sprendžiamas rašytinis testas, už kurio sprendinį gavau 8 balus, o žodinio testo, nors į visus klausimus atsakinėjau šviesiai-tiesiai, be jokio nutylėjimo, ar užsikirtimo, gavau tik 6 ir, pagal rašytinio ir žodinio testo rezultatų vidurkį surinkęs 7 balus likau trečioje vietoje. Kadangi beveik 40 metų be pertraukos ėjau vyriausiojo specialisto karjeros valstybės tarnautojo pareigas Valstybės tarnyboje, mano giliu įsitikinimu, aš pagal savo kompetenciją tikrai tikau eiti minimas pareigas (juk iš principo, aš ankstesnėje savo darbovietėje ir dirbau labai panašų kanceliarinį darbą), dėl kurių dalyvavau atrankoje, tačiau, galimai, todėl, kad aš esu senjoras pensininkas ir vyriškos lyties asmuo, nelaimėjau minimo konkurso“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Pareiškėjas teikia prašymą Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriui:

„Prašau Lygių galimybių kontrolieriaus ištirti visus minimo konkurso protokolus, t. y. palyginti visų konkurso dalyvių rašytinio ir žodinio testo rezultatus ir nustatyti, ar jie atitinka

tikrovę, ar aš tikrai atrankoje užėmiau trečią vietą dėl savo žinių stokos, o ne dėl savo amžiaus ir lyties.“

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2023 m. gegužės 8 d. raštu Nr. (23)SN-70)S-195 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Centro vadovą ir paprašė per 5 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 Centro Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiojo personalo specialisto (toliau ir vyriausiasis specialistas) pareigas bei kokie reikalavimai nustatyti pretendentams į šias pareigas (esant galimybei, prašyčiau pateikti skelbimo tekstą)?

2. Kokia buvo taikoma pretendentų atrankos užimti Centro Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiojo personalo specialisto pareigas procedūra?

3. Kiek asmenų pretendavo užimti Centro Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiojo personalo specialisto pareigas, koks šių pretendentų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių?

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 įvertinimą žodžiu bei raštu, nurodant pretendentų lytį bei amžių.

5. Prašyčiau motyvuotai paaiškinti, dėl kokių priežasčių Pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti Centro Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiojo personalo specialisto pareigas bei kas buvo paskirtas (-a) užimti šias pareigas (kokia asmens lytis ir amžius).

6. Ar realiai pretendentams sudaromos lygios galimybės nepaisant lyties ir amžiaus dirbti Centre; 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 Centre dirbančių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį bei kiek dirba darbuotojų, sulaukusių pensinio amžiaus?

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:

Centro direktorė 2023 m. gegužės 11 d. raštu Nr. 8-(1.5E) 4805/23 „Dėl informacijos pateikimo“ informavo, kad skelbimas dėl pretendento paieškos užimti konkursines Centro Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiojo personalo specialisto (toliau – vyriausiasis personalo specialistas) pareigas buvo paskelbtas 2023 m. sausio 25 d. Valstybės tarnybos portale (nuoroda į skelbimą: <https://byt.lt/GS8Vj>). Taip pat skelbimo nuoroda buvo patalpinta Centro tinklalapyje (<https://www.spcentras.lt/darbo-pasiulymai/>).

Centro direktorė paaiškino: „Pretendentų atranka buvo vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtinto Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir savivaldybių kultūros centruose, kurių teisinė forma yra viešoji įstaiga ir kurių dalininkės yra dvi ar daugiau savivaldybių, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo bei Centro konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo (toliau – Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas) nuostatomis. Atranka organizuota testo raštu ir testo žodžiu (pokalbis) būdu.“

Pasak Centro direktorės, „Vyriausiojo personalo specialisto pareigas pretendavo užimti 6 pretendentai, iš kurių 1 vyras ir 5 moterys. Į atranką atvyko 1 vyras ir 2 moterys“.

Centro rašte Tarnybai paaiškinama konkurso organizavimo tvarka: „konkursas direktoriaus sprendimu buvo organizuotas testo žodžiu ir testo raštu būdais. Testą raštu sudarė 30 klausimų, parengtų iš teisės aktų, susijusių su konkursinės pareigybės funkcijomis. Testui spręsti buvo skirta 30 minučių. Testas raštu buvo vertinamas pagal patvirtintą vertinimų lentelę, kuri yra Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo priedas. Testą žodžiu sudarė po vieną klausimą, kurį uždavė komisijos pirmininkas ir kiekvienas narys, siekdami patikrinti pretendento žinias ir gebėjimus vykdyti konkursinės pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Testo žodžiu eigai fiksuoti buvo daromas skaitmeninis garso įrašas. Komisijos pirmininkas ir komisijos nariai individualiai vertino už testą žodžiu atrankoje dalyvavusius pretendentes nuo 1 iki 10 balų, įrašydami vertinimus į pretentes individualaus vertinimo lentelę. Komisijos nariai užpildytas

pretendentų individualaus vertinimo lenteles įteikė sekretoriui, kuris kiekvienam pretendentui skirtus balus susumavo. Pretendento surinkti balai nustatyta tvarka apskaičiuojami taip: pretendentui paskirti balai sudedami ir dalijami iš dalyvavusių komisijos narių skaičiaus, balų vidurkis suapvalinamas dešimtosios dalies tikslumu įrašomas į protokolą. Kai pretendentai yra vertinami daugiau nei vienu atrankos būdu (testas žodžiu ir raštu), į kitame etape vertinamų pretendentų atranką kviečiami komisijos atrinkti daugiausia (ne mažiau kaip 6) balų per vertinimą surinkę pretendentai. Pretendentas, surinkęs mažiau kaip 6 balus už vieną testą (mažiau kaip 12 balų – už du testus), laikomas neperėjusiu pretendentų atrankos. Vykdam atranką į vyriausiojo personalo specialisto pareigas visi pretendentai praėjo atranką ir turėjo galimybę dalyvauti antrajame atrankos etape (testas žodžiu).“

Centro direktorė, atsakydama į klausimą, kodėl Pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti konkursines pareigas, paaiškino:

„Pareiškėjas nebuvo atrinktas, nes surinko mažiausiai balų iš visų atrankoje dalyvavusių pretendentų. Testo raštu įvertinimas – 8 balai. Testo žodžiu įvertinimas – 6 balai. Buvo pasirinktas pretendentas (moteris, 33 metai), kuris surinko daugiausiai balų: testas raštu – 10 balų, testas žodžiu – 10 balų. Tiek testo raštu, tiek testo žodžiu klausimai visiems pretendentams buvo vienodi. Komisija buvo sudaryta iš kompetentingų Centro darbuotojų, kurie testo žodžiu klausimą rengė ir vertino kiekvienas individualiai atsižvelgdamas į pateiktą pretendentą atsakymą. Pridedami nuasmeninti pretendentų testai raštu.“

Centro direktorė Tarnybos prašymu pateikė informaciją apie lygių galimybių užtikrinimą Centre: „Visiems kandidatams į laisvas darbo vietas Centre suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios ar etninės priklausomybės, religijos, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), užtikrinant, jog atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas bus aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą jokiais pagrindais. Siekiant išvengti diskriminacijos bet kokiais pagrindais skelbimai apie laisvas darbo vietas rengiami, vadovaujantis teisės aktais ir taip, kad nebūtų suteikiantys pirmenybę, privilegijas arba varžomos teisės tam tikro amžiaus, lyties, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, asmenims, išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrą įsitikinimą ar pažiūras, tautybės, kalbos, kilmės kandidatams. Taip pat užtikrinama, jog skelbimai į laisvas darbo vietas Centre bus

prieinami visiems ir skelbiami Centro interneto svetainėje. Centre yra patvirtinta Lygių galimybių politika, kuri yra sudėtinė Darbo tvarkos taisyklių dalis. Vykdam atrankas į laisvas darbo vietas Komisijos nariai vadovaujasi Lygių galimybių politika. Atrankoje pretendentai pateikiami klausimai, susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Centre užtikrinama, kad darbuotojai, atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, darbuotojų atrankos procese laikosi Lygių galimybių politikos nuostatų, reikalavimo įgyvendinti lygių galimybių politiką ir užtikrina aiškių atrankos kriterijų taikymą. Atrankoms vykdyti sudaromos komisijos, į kurių sudėtį yra įtraukiamas darbuotojų atstovas – Centro profesinės sąjungos narys.“

Centro rašte Tarnybai informuojama, kad atrankoje dalyvavę asmenys yra informuojami (elektroniniu paštu) apie atrankos rezultatus bei užimtą vietą, nurodomas įvertinimas balais.

Centro direktorė pateikė informaciją apie Centre dirbančių asmenų pasiskirstymą pagal lytį ir amžių: „Centre dirba 438 darbuotojai, iš kurių 422 moterys, 16 vyrų. Centre dirba 55 darbuotojai, sulaukę pensinio amžiaus. Svarbu atkreipti dėmesį, kad Bendrųjų reikalų skyriuje, kuriame buvo laisva vyriausiojo personalo specialisto vieta, dirba 4 vyrai ir 4 moterys.“

Kartu su paaiškinimu Tarnybai yra pateikti šie dokumentai: nuasmenintas protokolas su pretendentų įvertinimais atlikus testus žodžiu bei raštu, nurodant tik pretendentų lytį bei amžių; nuasmeninti pretendentų gyvenimo aprašymai bei nuasmeninti testai raštu.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Centras 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 ir amžiaus. Taigi tyrimo metu buvo siekiama įvertinti, ar konkrečiai 68-erių metų amžiaus Pareiškėjui (Pareiškėjas gimęs 1954 m. rugpjūčio 23 d.) dėl lyties ir dėl amžiaus nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai nei moterims ir nei jaunesniems už Pareiškėją asmenims (Pareiškėjas nedetalizavo, su kokio amžiaus asmenimis jis save lygina priėmimo į darbą procese).

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 neviršydamą Bendrijai jos suteiktą 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 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 paaugstinimą. 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 paaugstinimą. 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 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 privilegijų¹.

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. Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjas galimą diskriminaciją sieja su lytimi ir amžiumi, šio tyrimo metu skundžiamos aplinkybės vertinamos remiantis ne specialiojo moterų ir vyrų lygias

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

galimybes reglamentuojančio Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis, bet Lygių galimybių įstatymu, kuriuo draudžiama diskriminacija *inter alia* dėl lyties, amžiaus bei 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. 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 lytį, amžių bei kitus žmogaus tapatybės požymius arba savybes.

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 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, kaip, beje, ir amžius, yra vienas iš Lygių galimybių įstatyme įtvirtintų draudžiamo diskriminavimo priimant asmenis į darbą pagrindų. 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.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d. įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, šiuo konkrečiu atveju, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, 68-erių metų Pareiškėjas yra lyginamas su hipotetiniu jaunesnio amžiaus asmeniu arba asmenimis ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis 68-erių metų Pareiškėjui dėl jo amžiaus ir lyties nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą Centre atrankos kriterijai ir sąlygos. Aptariamam atveju, tiriant galimos diskriminacijos dėl lyties ir amžiaus faktą, būtina nustatyti, ar asmens lytis ir amžius yra esminiai požymiai, dėl kurių Pareiškėjas patyrė mažiau palankų traktavimą priėmimo į darbą metu.

4. Skundo tyrimo metu nustatyta:

4.1. Pretendentų paieška buvo vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtinto Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir savivaldybių kultūros centruose, kurių teisinė forma yra viešoji įstaiga ir kurių dalininkės yra dvi ar daugiau savivaldybių, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo bei Centro konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo (toliau vadinamas ir Aprašu) nuostatomis. Aprašo 4 punkte nustatyta, kad „konkursą skelbia ir pretendentų atrankos būdą – testą žodžiu (pokalbj), testą raštu arba testą žodžiu ir raštu – nustato Aprašo 3 punkte nurodytas sprendimą skelbti konkursą priėmęs asmuo“; Aprašo 15 punkte nustatyta, kad vertinama pretendento profesinė ar darbo patirtis ir dalykinės savybės, jeigu pareigybei užimti būtini tam tikri įgūdžiai (pagal pareigybės aprašymo ar kito vietinio norminio teisės akto nustatytus reikalavimus); Aprašo 20 punkte nustatyta, kad laimėjusiu konkursą laikomas atranką perėjęs ir daugiausia balų surinkęs pretendentas.

4.2. Skelbimas dėl pretendento paieškos užimti konkursines Centro Bendrųjų reikalų skyriaus vyriausiojo personalo specialisto pareigas buvo paskelbtas 2023 m. sausio 25 d. Valstybės tarnybos portale bei Centro interneto svetainėje; skelbimas galiojo iki 2023 m. vasario 8 d. Skelbime nurodyti šie specialieji reikalavimai pretendentui: „5.1. turėti nežemesnį kaip aukštąjį universitetinį išsilavinimą (bakaluro kvalifikacinis laipsnis) ar jam prilygintą arba aukštąjį koleginį (profesinio bakaluro kvalifikacinis laipsnis) išsilavinimą; 5.2. turėti ne mažiau kaip 2 metus personalo administravimo darbo patirties; 5.3. išmanyti Lietuvos Respublikos įstatymus, Lietuvos

Respublikos Vyriausybės nutarimus ir kitus teisės aktus, reglamentuojančius darbo teisę bei asmens duomenų apsaugą; 5.4. mokėti valdyti, kaupti, sisteminti, apibendrinti informaciją ir rengti teises išvadas; 5.5. gebėti sklandžiai dėstyti mintis žodžiu ir raštu; 5.6. mokėti dirbti kompiuteriu ir naudotis šiomis programomis: „MS Word“, „MS Excel“, „MS Power Point“, „MS Outlook“; 5.7. išmanyti dokumentų rengimo, teisės aktų rengimo taisyklių reikalavimus, gebėti juos taikyti praktikoje.”

Pažymėtina, kad reikalavimai pretendentai užimti vyriausiojo personalo specialisto pareigas yra neutralūs amžiaus ir lyties pagrindu, tai yra šiais reikalavimais neteikiama pirmenybė asmeniui dėl lyties bei amžiaus.

4.3. Pagal Centro pateiktą informaciją spėjama, kad Centro direktorės 2023 m. vasario 9 d. įsakymu Nr. 1-33/23 „Dėl konkurso komisijos“ buvo sudaryta trijų asmenų konkurso užimti vyriausiojo personalo specialisto pareigas komisija, kurios posėdis vyko 2023 m. vasario 15 d. Remiantis Centro Tarnybai pateiktu paaiškinimu, konkursas užimti vyriausiojo personalo specialisto pareigas direktoriaus sprendimu buvo organizuotas testo žodžiu ir testo raštu būdais.

4.4. Pagal pateiktą Pretendentų į konkursinių pareigų sąrašė nustatytas pareigas konkurso komisijos 2023 m. vasario 15 d. posėdžio protokolą spėjama, kad skunde nurodytas pareigas pretendavo užimti šie asmenys: 69-erių metų vyras (Pareiškėjas) bei keturios moterys, kurių amžius 29-eri, 33-eri, 37-eri ir 60-imi metų. Tačiau faktiškai konkurse dalyvavo 3 pretendentai, kurie atitinkamai už testą žodžiu ir testą raštu surinko tokį kiekį balų: 33-erių metų moteris surinko 10 balų už testą raštu bei testą žodžiu ir užėmė pirmą vietą konkurse; 60-ies metų moteris surinko 7 balus už testą raštu bei 9 balus už testą žodžiu; bendra jos surinktų balų suma 8; ji laimėjo antrą vietą konkurse; 69-erių metų vyras (Pareiškėjas) surinko 8 balus už testą raštu bei 6 balus už testą žodžiu; bendra jo surinktų balų suma 7 ir jis laimėjo trečią vietą konkurse.

4. 5. Centro paaiškiniame Tarnybai rašoma: „Atrankoje pretendentai pateikiami klausimai, susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Centre užtikrinama, kad darbuotojai, atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, darbuotojų atrankos procese laikosi Lygių galimybių politikos nuostatų, reikalavimo įgyvendinti lygių galimybių politiką ir užtikrina aiškių atrankos kriterijų taikymą.“ Pažymėtina, kad šio tyrimo metu nevertinama, kodėl konkurso komisijos nariai vienam ar kitam pretendentai skyrė atitinkamą balų skaičių, kodėl Pareiškėjas už testą žodžiu gavo 6 balus, tai yra mažiau nei kitos pretendentes (moteris). Pretendentų testo žodžiu vertinimas yra konkurso komisijos nario apsisprendimo teisė skirti jam atitinkamą balų skaičių ir šiam sprendimui negali būti daromas atitinkamas poveikis.

4.6. Centras Tarnybai pateikė visų konkurse dalyvavusių pretendentių (kurių asmens duomenys nėra nurodyti, nurodyta lytis ir amžius) duomenis apie 2023 m. vasario 15 d. testų raštu klausimus bei pretendentių pažymėtus teisingus atsakymus, kurie konkurso komisijos buvo įvertinti kaip teisingi (pažymint + ženklą) arba neteisingi (pažymint – ženklą). Susipažinus su pateiktų testo raštu klausimų turiniu spręstina, kad minėti klausimai yra susiję su Darbo kodekso bei kitų darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų nuostatų taikymu; klausimai savo turiniu yra neutralūs galimų pretendentių lyties ir amžiaus požiūriu.

Pažymėtina, kad šio tyrimo metu nėra vertinamas pretendentių pateiktų atsakymų į testo raštu klausimus teisingumas. Pagal Centro pateiktus trijų pretendentių testų raštu duomenis spręstina, kad Pareiškėjas iš 30 klausimų į 24 atsakė teisingai ir surinko 8 balus (testas raštu); 60-ies metų pretendentė iš 30 klausimų į 21-ą atsakė teisingai ir surinko 7 balus (testas raštu); konkursą laimėjusi 33-ejų metų pretendentė į 29 klausimus atsakė teisingai ir surinko 10 balų (testas raštu).

4.7. Pagal Centro pateiktus pretendentių asmens duomenis apie jų įgytą patirtį, turimą išsimokslinimą spręstina, kad konkursą laimėjusi 33-ejų metų pretendentė nuo 2018 m. birželio iki dabar dirbo personalo organizavimo srityje valstybės institucijose, nuo 2012 m. dirbo administracinio pobūdžio darbą valstybės institucijose, yra įgijusi teisininko profesinę kvalifikaciją; 60-ies metų pretendentė nuo 2021 m. rugpjūčio dirba valstybės institucijoje personalo valdymo skyriaus vadove, o 2016–2020 metais vadovavo administravimo padalinii valstybės institucijoje, ji yra įgijusi humanitarinių mokslų magistro profesinę kvalifikaciją; Pareiškėjas 2018–2020 metais dirbo vyriausioju specialistu Radiacinės saugos centre, įgijęs patirtį raštvedybos, dokumentų tvarkymo, dokumentų archyvavimo srityje, yra įgijęs gydytojo higienisto – epidemiologo profesinę kvalifikaciją.

Atkreiptinas dėmesys, kad vienas iš darbo skelbime nustatytų specialiųjų reikalavimų pretendentiui užimti vyriausiojo personalo specialisto – turėti ne mažiau kaip 2 metus personalo administravimo darbo patirties, kurią turėjo konkursą laimėjusi pretendentė.

4.8. Centras paaiškino, kad atrankoje dalyvavę asmenys yra informuojami (elektroniniu paštu) apie atrankos rezultatus bei užimtą vietą, nurodomas įvertinimas balais.

Centras informavo Tarnybą, kad Centre dirba 438 darbuotojai, iš kurių 422 moterys, 16 vyrų, 55 darbuotojai yra sulaukę pensinio amžiaus. Centras atkreipė dėmesį, kad Bendrųjų reikalų skyriuje, kuriame buvo laisva vyriausiojo personalo specialisto vieta, dirba 4 vyrai ir 4 moterys.

4.9. Taigi apibendrinus visus skundo tyrimo metu gautus paaiškinimus, informaciją nebuvo gauta bei nustatyta objektyvių duomenų, kuriais remiantis būtų galima daryti išvadą, kad Pareiškėjui dėl lyties ir amžiaus buvo nustatyti mažiau palankūs priėmimo į darbą Centre kriterijai. Išanalizavus skundo tyrimo metu gautą informaciją paaiškėjo, kad būtent 33-ejų metų moters testo raštu ir žodžiu vertinimo rezultatai buvo geresni nei Pareiškėjo ir būtent šie faktiniai duomenys bei jos patirtis personalo valdymo srityje lėmė tai, kad ji laimėjo konkursą užimti vyriausiojo personalo specialisto pareigas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 straipsniu, 29 str. 2 d. 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu nepasitvirtinus galimiams Lygių galimybių įstatymo pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Centrą.

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