



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES, SOCIALINĖS PADĖTIES IR AMŽIAUS PAGRINDAIS PRIĖMIMO Į DARBĄ VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE ŠEŠKINĖS POLIKLINIKOJE METU TYRIMO

2023 m. liepos 5 d. Nr. (23)SN-73)SP-52

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo (asmens duomenys neskelbtini, toliau – Pareiškėjas) 2023 m. gegužės 3 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties, socialinės padėties ir amžiaus pagrindu jam siekiant įsidarbinti viešojoje įstaigoje Šeškinės poliklinikoje (toliau – Poliklinika arba poliklinika).

Pareiškėjas skunde rašo:

„Perskaitęs VŠĮ Šeškinės poliklinikos interneto svetainėje nekonkursinį darbo skelbimą apie laisvą medicinos registratoriaus vietą Odontologijos skyriuje, aš 2023-01-05 elektroniniu paštu pateikiau prašymą leisti eiti šias pareigas ir savo CV (kopiją atsiųsiu atskirai į elektroninį paštą lygybe@lygybe.lt). Akcentuoju, kad aš kandidatavau įvertinęs savo turimą profesinę patirtį ir galimybes, kurios labai išsamiai ir atvirai yra aprašytos mano CV. Tačiau, iš VŠĮ Šeškinės poliklinikos ilgą laiką nesulaukęs darbo pasiūlymo, 2023-03-14 elektroniniu parašu autorizuotu raštu (pridedamas) kreipiausi, kad man paaiškintų, kodėl man nepasiūlė minimos laisvos darbo vietos, bet gautas VŠĮ Šeškinės poliklinikos atsakymas (kopiją atsiųsiu atskirai į elektroninį paštą lygybe@lygybe.lt) manęs netenkino, kadangi, anot įstaigos, aš, turįs aukštąjį universitetinį gydytojo-higienisto, epidemiologo išsimokslinimą ir 39 metų patirtį Valstybės tarnyboje, einant vyriausiojo specialisto, karjeros tarnautojo pareigas (žr. CV), nesugebėsiąs eiti minimų pareigų. Manęs tokie poliklinikos argumentai neįtikino ir aš nutariau dėl tiesos kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių. Mano akimis žiūrint, poliklinika mano kandidatūrą atmeta ne dėl mano turimos įgytos profesinės kvalifikacijos, bet dėl mano amžiaus, lyties ir socialinės pensininko padėties“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Pareiškėjas prašo Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus įvertinti Pareiškėjo atžvilgiu Poliklinikos taikytą priėmimo į darbą politiką ir pateikti teisinę išvadą.

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-73)S-196 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Poliklinikos 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 Poliklinikos Odontologijos skyriaus medicinos registratoriaus pareigas bei kokie reikalavimai nustatyti pretendentams į šias pareigas (esant galimybei, prašyčiau pateikti skelbimo tekstą)?

2. Kokia buvo taikoma pretendentų atrankos užimti Odontologijos skyriaus medicinos registratoriaus pareigas procedūra?

3. Kiek asmenų pretendavo užimti Odontologijos skyriaus medicinos registratoriaus pareigas, 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 įvertinimo rezultatus, nurodant pretendentų lytį bei amžių.

5. Prašyčiau motyvuotai paaiškinti, dėl kokių priežasčių Pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti Odontologijos skyriaus medicinos registratoriaus 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 Poliklinikoje? 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 Poliklinikoje 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:

Poliklinikos direktorė 2023 m. gegužės 15 d. raštu Nr. 5R-728 (3.8) paaiškino:

„Medicinos įstaigos registratoriaus (Odontologijos skyriuje) skelbimas buvo paskelbtas 2023 m. sausio 3 d. Poliklinikos interneto svetainėje www.poliklinika.lt „Karjera“ skiltyje ir cvbankas.lt portale.“ Kartu su Poliklinikos paaiškinimu pateikta šiuo metu neaktyvus (pasibaigusio galiojimo) skelbimo, kuris buvo talpintas cvbankas.lt portale, kopija. Poliklinikos direktorė paaiškino, kad darbuotojų atrankai, priklausomai nuo pareigybės, taikomos atitinkamos procedūros; kadangi medicinos įstaigos registratoriaus pareigybė priskiriama prie nekonkursinių pareigybių, atranka į ją vykdyta atitinkama šioms pareigybėms užimti nustatyta forma (paaiškinama toliau).

Poliklinikos pateiktame paaiškinyje rašoma:

„Į konkursines pareigas darbuotojai priimami viešo konkurso būdu, atranką organizuojant per Valstybės tarnybos portalą <https://portalas.vtd.lt/>. Tokia atrankos procedūra taikoma į direktoriaus įsakymu patvirtintą Pareigybių, dėl kurių rengiamas viešas konkursas, sąrašą įtrauktoms pareigybėms, pavyzdžiui, direktoriaus pavaduotojų, struktūrinių padalinių vadovų, vyr. finansininko, teisininko, personalo ir buhalterinę apskaitą organizuojančių darbuotojų, viešuosius pirkimus organizuojančių darbuotojų ir pan. Viešų konkursų tvarka detalai reglamentuota teisės aktų ir susideda iš dviejų etapų: pirmuoju etapu nustatomas 14 dienų terminas pretendams pateikti dokumentus; po pirmojo etapo vertinama pretendentų atitiktis kvalifikaciniais reikalavimams ir į antrąjį etapą (pokalbį) kviečiami tik tie kandidatai, kurie šiuos reikalavimus atitinka. Antrajame etape (pokalbyje žodžiu) kandidatai vertinami balais, laimėtoju pripažįstamas daugiausiai balų surinkęs kandidatas. Apie atrankos rezultatus informuojami visi antrajame etape dalyvavę kandidatai.“

Poliklinikos direktorės teigimu: „Teisės aktai nenumato privalomų priėmimo į nekonkursines pareigas terminų, etapų ar kitų reikalavimų, atranka į šias pareigas vyksta personalo valdymo praktikoje įprasta, laisva darbo pokalbio su labiausiai pozicijai keliamus reikalavimus atitinkančiais kandidatais forma. Informaciją apie laisvas nekonkursines darbo vietas skelbiame Poliklinikos interneto svetainėje ir / ar kituose darbuotojų paieškos portaluose, prie įstaigos kolektyvo nuolat kviesdami prisijungti įvairios kvalifikacijos specialistus, prašydami atsiųsti savo gyvenimo aprašymus (CV). Susipažinę su atsiųstais gyvenimo aprašymais, apie kvietimą į

darbo pokalbį informuojame tik atrinktus kandidatus (šią informaciją skelbiame ir įstaigos interneto svetainėje, Priedas Nr. 2). Visiems darbo pokalbyje dalyvavusiems kandidatams suteikiame grįžtamąjį ryšį, informuojame apie atrankos rezultatus. Vykdydami atranką į konkrečias pareigas, susipažinę su atsiųstais gyvenimo aprašymais, dėl darbo pokalbio susisiekiame su kandidatais, kurie labiausiai atitinka pozicijai keliamus reikalavimus. Paprastai tokioms pareigybėms, kurioms nėra keliami aukšti bendrieji kvalifikaciniai reikalavimai – pavyzdžiui, pakanka turėti vidurinį išsilavinimą (medicinos įstaigos registratoriaus, ūkio reikalų tvarkytojo padėjėjo, valytojo ir pan.) ir dėl kurių dažniausiai sulaukiame didesnio kandidatų susidomėjimo (lyginant su licencijuojamų medicinos specialistų paieška), į darbo pokalbį kviečiame tik tuos kandidatus, kurie turi kiek įmanoma artimesnę nurodomai pozicijai darbo patirtį, t. y. yra dirbę panašaus profilio įstaigoje, panašaus pobūdžio darbą. Tokia strategija taikoma atsižvelgiant tiek į šių darbuotojų pasiūlą rinkoje, tiek ir įvertinus naujo darbuotojo apmokymui, supažindinimui su darbo specifika, paruošimui skirtinus kaštus ir laiko resursus.“

Poliklinikos rašte informuojama: „Laikotarpiu nuo 2023 m. sausio 3 d. iki 2023 m. sausio 19 d. į medicinos įstaigos registratoriaus (Odontologijos skyriuje) poziciją buvo atsiųsti 8 CV.“ Poliklinikos atstovė pateikė Tarnybai nuasmenintus pretendentų, siekusių užimti registratoriaus pareigas duomenis pagal amžių, lytį ir analogiško darbo patirtį:

„Nr. 1. 2023-01-03 moteris, 33 m. (daugiau kaip ketverių metų darbo valstybinėje ir privačioje odontologijos klinikose administratoriaus ir medicinos registratoriaus pareigose patirtis).

Nr. 2. 2023-01-05 vyras, 68 m.

Nr. 3. 2023-01-05 moteris, 49 m.

Nr. 4. 2023-01-05 moteris, 49 m.

Nr. 5. 2023-01-09 moteris, 37 m.

Nr. 6. 2023-01-17 moteris, 47 m.

Nr. 7. 2023-01-19 moteris, 32 m. (vienerių metų darbo privačioje odontologijos klinikoje administratoriaus pareigose ir trejų metų darbo registratūroje patirtis).

Nr. 8. 2023-01-19 moteris, 32 m.“

Poliklinikos direktorė, atsakydama į klausimą, dėl kokių priežasčių registratoriaus pareigoms nebuvo pasirinkta Pareiškėjo kandidatūra, paaiškino: „Atranka vyksta pokalbio su labiausiai pozicijai keliamus reikalavimus atitinkančiais kandidatais forma. Toliau pateikiame šios konkrečios atrankos eigą. Pirmoji savo gyvenimo aprašymą 2023 m. sausio 3 d. Poliklinikai atsiuntė kandidatė Nr. 1. Atsižvelgiant į tai, kad jos gyvenimo aprašyme (Priedas Nr. 3) buvo

nurodytas privalumas – daugiau kaip ketverių metų darbo valstybinėje ir privačioje odontologijos klinikose administratoriaus ir medicinos registratoriaus pareigose patirtis, su ja buvo susisiepta telefonu ir suderinta darbo pokalbio data ir laikas. Darbo pokalbis su pretendente įvyko 2023 m. sausio 5 d. 11 valandą. Kadangi pokalbio metu tiek jos turima darbo patirtis, tiek asmeninės savybės ir gebėjimai buvo įvertinti teigiamai, jai buvo pasiūlyta užimti minėtas pareigas ir iki kol kandidatė informavo apie savo galutinį sprendimą (parašė prašymą dėl darbo) kiti kandidatai į pokalbį dėl šios pozicijos nebuvo kviečiami. Prašymą dėl priėmimo į darbą pateikė 2023 m. sausio 12 d., medicinos įstaigos registratoriaus pareigas pradėjo eiti nuo 2023 m. sausio 23 dienos (šias pareigas eina iki šiol). Pastebėtina, kad tuo atveju, jei kandidatė Nr. 1 nebūtų sutikusi užimti siūlomų pareigų, toliau būtų susisiepta ir į pokalbį būtų kviečiama kandidatė Nr. 7, prioriteto tvarka labiausiai atitinkanti pozicijai keliamus reikalavimus.“

Poliklinikos rašte informuojama: „Įstaigoje galioja ir yra realiai taikoma direktoriaus įsakymu patvirtinta Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo programa, kurios tikslas užtikrinti visų Poliklinikos darbuotojų ir besikreipiančiųjų dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Poliklinikos administracijos ir už personalo valdymą atsakingi darbuotojai periodiškai kelia kvalifikaciją lygių galimybių ir nediskriminavimo srityje.“

Poliklinikos direktorė pateikė paaiškinimą dėl pretendentų informavimo apie atrankos užimti registratoriaus pareigas rezultatus: „Apie pretendentų atrankos rezultatus informuojame visus darbo pokalbyje dalyvavusius pretendentes. Atsižvelgiant į tai, kad šiuo atveju Pareiškėjas nebuvo kviečiamas į darbo pokalbį, jam nebuvo siunčiama informacija apie atrankos rezultatus. Visgi, atsižvelgdami į Pareiškėjo kreipimąsi kaip į galimybę tobulėti, patobulinome darbuotojų atrankos algoritmą taip, kad į kiekvieną laišką (nepriklausomai nuo to, ar kandidatas kviečiamas į darbo pokalbį) kandidatas gautų atsakymą – patvirtinimą apie gyvenimo aprašymo gavimą bei informaciją apie tai, kad susisieksime su kandidatais, kurie labiausiai atitinka pozicijai keliamus reikalavimus.“

Poliklinikos direktorė pateikė informaciją apie Poliklinikoje dirbančių darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį ir amžių:

„Poliklinikoje dirbančių darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį bei kiek dirba darbuotojų, sulaukusių pensinio amžiaus, pateikiamas lentelėje žemiau:

	Darbuotojų skaičius iš viso		Pensinio amžiaus darbuotojų skaičius	
	Fiz. asm.	% (nuo visų darbuotojų)	Fiz. asm.	% (nuo visų darbuotojų)
Vyrai	73	12,13 %	4	
Moterys	529	87,87 %	59	
Iš viso	602		63	10,47 %

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Poliklinika 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 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 turtinga padėtimi susiję veiksniai. Taigi asmens gaunama pensija, kaip atitinkamos rūšies pajamų šaltinis, priskirtinas socialinės padėties apibrėžties sudėtiniams elementams, ir todėl pensininko statusas (Pareiškėjas teigia esą pensininkas) gali būti laikoma asmens socialinę padėtį apibrėžiančiu veiksniumi Lygių galimybių įstatymo taikymo prasme.

Pažymėtina, kad Pareiškėjas skunde nepateikė faktinių aplinkybių, kuriomis jis grindžia nepriėmimo į darbą faktą; Pareiškėjas skunde reiškia nuomonę, tai yra, jis mano, kad Poliklinika nepriėmė jo į darbą dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus, tačiau ši nuomonė nėra pagrįsta

faktinėmis aplinkybėmis, leidžiančiomis daryti prielaidą, kad Pareiškėjui buvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai būtent dėl pirmiau minėtų požymių. Pareiškėjas prašo „įvertinti lygių galimybių politiką VŠĮ Šeškinės poliklinikoje mano atžvilgiu ir pateikti teisinę išvadą“.

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 paaugštinimą. 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 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,

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

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, šio tyrimo metu skundžiamos aplinkybės vertinamos remiantis ne specialiojo moterų ir vyrų lygias galimybes reglamentuojančio Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis, bet Lygių galimybių įstatymu, kuriuo draudžiama diskriminacija *inter alia* dėl lyties, socialinės padėties, 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, socialinę padėtį, 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, 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 d. 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, panašiomis aplinkybėmis dėl jo lyties, socialinės padėties ir amžiaus nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą Poliklinikoje 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. Remiantis Poliklinikos direktorės paaiškinimu, „Medicinos įstaigos registratoriaus (Odontologijos skyriuje) skelbimas buvo paskelbtas 2023 m. sausio 3 d. Poliklinikos interneto svetainėje www.poliklinika.lt „Karjera“ skiltyje ir cvbankas.lt portale.“ Pareiškėjas savo gyvenimo aprašymą Poliklinikai pateikė 2023 m. sausio 5 d., tačiau, negavęs informacijos apie jo kandidatūros užimti Odontologijos skyriaus medicinos įstaigos registratoriaus pareigas (toliau vadinamos ir registratoriaus pareigomis) vertinimo rezultatus, 2023 m. kovo 14 d. elektroniniu laišku kreipėsi į Polikliniką, prašydamas paaiškinti jo nepriėmimo į darbą Poliklinikoje priežastis.

4.2. Poliklinikos direktorės teigimu, medicinos įstaigos registratoriaus pareigybė priskiriama prie nekonkursinių pareigybių, todėl atranka į ją vykdyta atitinkama šioms pareigybėms užimti nustatyta forma: „Teisės aktai nenumato privalomų priėmimo į nekonkursines pareigas terminų, etapų ar kitų reikalavimų, atranka į šias pareigas vyksta personalo valdymo praktikoje įprasta, laisva darbo pokalbio su labiausiai pozicijai keliamus reikalavimus atitinkančiais kandidatais forma.“ Poliklinikos direktorės teigimu, vykdant pretendentų atranką į nekonkursines pareigybes, „į darbo pokalbį kviečiame tik tuos kandidatus, kurie turi kiek įmanoma artimesnę nurodomai pozicijai darbo patirtį, t. y. yra dirbę panašaus profilio įstaigoje, panašaus pobūdžio

darbą. Tokia strategija taikoma atsižvelgiant tiek į šių darbuotojų pasiūlą rinkoje, tiek ir įvertinus naujo darbuotojo apmokymui, supažindinimui su darbo specifika, paruošimui skirtinus kaštus ir laiko resursus“. Poliklinikos rašte plačiau paaiškinama apie nekonkursinių pareigybių ypatumus: „Paprastai tokioms pareigybėms, kurioms nėra keliami aukšti bendrieji kvalifikaciniai reikalavimai – pavyzdžiui, pakanka turėti vidurinį išsilavinimą (medicinos įstaigos registratoriaus, ūkio reikalų tvarkytojo padėjėjo, valytojo ir pan.) ir dėl kurių dažniausiai sulaukiame didesnio kandidatų susidomėjimo (lyginant su licencijuojamų medicinos specialistų paieška).“

4.3. Poliklinikos interneto svetainės skiltyje „Karjera“² yra skelbiama informacija apie pretendentų užimti atitinkamas pareigas Poliklinikoje atrankos procedūrą: „Džiaugiamės, jei tarp mūsų darbo pasiūlymų atradote Jus dominančią poziciją ir nekantriai laukiame Jūsų CV. Gavę Jūsų CV, apie tolimesnę atrankos eigą informuosime tik atrinktus kandidatus. Net jei tarp šiuo metu skelbiamų darbo pasiūlymų neradote Jums tinkamos pozicijos, tačiau Jus domina karjeros galimybės arba norite atlikti savanorišką praktiką Poliklinikoje, laukiame Jūsų gyvenimo aprašymo (CV) el. paštu personalas@poliklinika.lt. Jūsų duomenys bus įtraukti į potencialių darbuotojų duomenų bazę ir su Jumis susisieksime ieškodami naujų darbuotojų.“

Pagal Poliklinikos interneto svetainėje skelbiamą informaciją apie darbuotojų priėmimą į darbą šioje įstaigoje sprendina, kad tik atrinkti kandidatai yra informuojami apie tolesnę atrankos užimti atitinkamas pareigas eigą, neatrinkti atitinkamai pareigybei užimti tinkami kandidatai nėra informuojami apie jų dalyvavimo kandidatų atrankos procedūroje tolesnę eigą, jie nėra informuojami, kad jų kandidatūra nebuvo pasirinkta kaip tinkama užimti tam tikras pareigas, ir nėra aiškinamos šio nepasirinkimo priežastys. Darytina išvada, kad būtent dėl Poliklinikoje nustatytos bendros visiems pretendentams taikomos tvarkos (kai kandidatuojiama užimti nekonkursines pareigas) Pareiškėjas nebuvo informuotas apie jo pateiktos kandidatūros užimti registratoriaus pareigas vertinimo rezultatus.

Pažymėtina, kad šio skundo tyrimo metu nėra vertinami vykdytos atrankos užimti medicinos registratoriaus pareigas procedūriniai veiksmai (pretendentų informavimo / neinformavimo apie jų atrankos procedūrą rezultatų svarstymas, jų įvertinimas bei priimto sprendimo motyvų detalizavimas), nes šių aplinkybių vertinimas nepatenka į lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją ir nėra šio tyrimo objektas.

4.4. Pagal Poliklinikos pateiktą darbo skelbimo dėl medicinos įstaigos registratoriaus (Odontologijos skyriuje)³ paieškos kopiją sprendina, kad minėtame darbo skelbime trumpai

² Nuoroda internete: <https://www.poliklinika.lt/karjera/>.

³ Toks pareigybės pavadinimas nurodytas darbo skelbime.

apibūdinamas šias pareigas užimančio asmens darbo pobūdis, tai yra informacijos pacientams teikimas, pacientų registravimas pas gydytojus ir kt. Darbo skelbime nurodyti reikalavimai šias pareigas pretenduojančiam užimti kandidatui: turėti ne žemesnį kaip vidurinį ar aukštesnį išsilavinimą; puikiai mokėti valstybinę kalbą; turėti gerus bendravimo įgūdžius (analogiško darbo medicinos įstaigoje patirtis – privalumas); puikiai naudotis informacinėmis technologijomis.

Pažymėtina, kad darbo skelbime ieškant darbuotojo užimti registratoriaus pareigas Poliklinikos Odontologijos skyriuje nurodyti reikalavimai pretendentui yra neutralūs lyties, socialinės padėties ir amžiaus aspektu, tai yra šiais reikalavimais nėra teikiama pirmenybė asmeniui dėl lyties, socialinės padėties ar amžiaus.

Atkreiptinas dėmesys, kad minėtame darbo skelbime buvo nurodyta, jog „analogiško darbo medicinos įstaigoje patirtis – privalumas“, tačiau šis reikalavimas nevertintinas kaip palankesnis priėmimo į darbą kriterijus atitinkamos lyties, socialinės padėties arba amžiaus asmeniui, nes darbo patirtį einant Odontologijos skyriaus registratoriaus pareigas gali įgyti skirtingos lyties, socialinės padėties ir įvairaus amžiaus asmenys.

4.5. Specialieji reikalavimai pretendentui užimti registratoriaus pareigas yra nustatyti Poliklinikos direktoriaus 2021 m. birželio 25 d. įsakymu Nr. 73P-210 patvirtintuose Viešosios įstaigos Šeškinės poliklinikos Odontologijos skyriaus medicinos įstaigos registratoriaus pareiginiuose nuostatuose: „turėti vidurinį ar aukštesnį išsilavinimą; puikiai mokėti valstybinę kalbą ir bent vieną užsienio kalbą pažengusiojo vartotojo lygmeniu (anglų, rusų); turėti gerus bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius; gebėti savarankiškai planuoti, organizuoti savo darbą; mokėti dirbti kompiuteriu Microsoft Office (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Outlook, Internet Explorer) programiniu paketu; žinoti įstaigos vidaus tvarkos taisykles, taip pat registravimo procedūrą; vadovautis LR Konstitucija, sveikatos apsaugos sistemos, Lietuvos Respublikos Sveikatos draudimo įstatymu; gebėti adekvačiai reaguoti į kritines situacijas, iškviesti mobiliuoju telefonu pirmąją medicinos pagalbą; mokėti registruoti, perregistruoti, atšaukti pacientų vizitus, suderinti jų eiliškumą; išmanyti pacientų duomenų paieškos poliklinikos vidinėje informacinėje sistemoje tvarką, užtikrinant saugią elektroninės medicinos dokumentacijos priežiūrą; žinoti darbuotojų saugos ir sveikatos, priešgaisrinės saugos ir turto apsaugos reikalavimus; žinoti higienos reikalavimus; suprasti gyventojų aptarnavimo reikalavimus.“

Pažymėtina, kad pirmiau minėti *Odontologijos skyriaus medicinos registratoriaus pareigybės aprašyme* nustatyti specialieji reikalavimai pretendentui užimti registratoriaus pareigas yra neutralūs lyties, socialinės padėties ir amžiaus pagrindu, tai yra šiais reikalavimais

nėra apribojamos asmens galimybės užimti registratoriaus pareigas dėl lyties, socialinės padėties bei amžiaus bei dėl šių požymių asmenims nėra teikiama pirmenybė užimti minėtas pareigas.

4.6. Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad Pareiškėjas jau 2023 m. sausio 5 d. elektroniniu laišku Poliklinikai pateikė savo gyvenimo aprašymą, siekdamas užimti Odontologijos skyriaus medicinos registratoriaus pareigas. Pagal Lygių galimybių įstatymo 26 straipsnį, skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo (skundas buvo pateiktas praėjus šiam terminui). Pastebėtina, kad šio skundo tyrimo metu vertinama Pareiškėjui 2023 m. sausio mėnesį taikyta priėmimo į darbą procedūra galimo Lygių galimybių įstatymo pažeidimo aspektu praėjus ilgesniam nei 3 mėnesių nuo skundžiamų veiksmų padarymo terminui, nes Pareiškėjas apie savo nepriėmimą į darbą sužinojo tik gavęs 2023 m. kovo 17 d. Poliklinikos direktorės atsakymą, kuriuo paaiškintos Pareiškėjo nepasirinkimo užimti registratoriaus pareigas priežastys (Pareiškėjas skundą Tarnybai pateikė 2023 m. gegužės 3 d.).

Pagal Pareiškėjo kartu su skundu pateiktą gyvenimo aprašymą spėjama, kad Pareiškėjas nuo 1981 m. rugpjūčio mėnesio iki 2020 m. rugpjūčio mėnesio užėmė vyriausiojo specialisto pareigas Radiacinės saugos centre; įkūrus valstybės tarnybą, nuolat vykdė valstybės tarnautojo pareigas, tai yra vykdė viešojo administravimo funkcijas, rengė teisės aktų projektus, vykdė licencijavimo veiklą; bendravo su interesantais; turi patirtį raštvedybos ir tarpinstitucinių raštų rengimo srityje; gerai išmano dokumentų archyvavimo procesą; puikiai žino raštvedybos taisykles.

4.7. Taigi išanalizavus Poliklinikos Tarnybai pateiktą paaiškinimą sužinota, kad pretendentų atranka vyko pokalbio su labiausiai registratoriaus pareigoms užimti keliamus reikalavimus atitinkančiais kandidatais forma. Pagal Poliklinikos pateiktą paaiškinimą, Odontologijos skyriaus medicinos registratoriaus pareigas siekė užimti 8 pretendentai: dvi 32-ųjų metų moterys, viena iš kurių turėjo vienerių metų darbo privačioje odontologijos klinikoje administratoriaus pareigose ir trejų metų darbo registratūroje patirtį), viena 33-ųjų metų moteris, kuri turėjo daugiau kaip ketverių metų darbo valstybinėje ir privačioje odontologijos klinikose administratoriaus ir medicinos registratoriaus pareigose patirtį (ši pretendentė ir buvo paskirta registratoriaus pareigoms), viena 37-erių metų moteris, viena 47-erių metų moteris, dvi 49-erių metų moterys bei 68-erių metų vyras (Pareiškėjas).

Poliklinikos direktorės aiškinimu, vykdytos pretendentų atrankos metu buvo pasirinkta 33-ųjų metų kandidatė: „Atsižvelgiant į tai, kad jos gyvenimo aprašyme (Priedas Nr. 3) buvo nurodytas privalumas – daugiau kaip ketverių metų darbo valstybinėje ir privačioje odontologijos klinikose administratoriaus ir medicinos registratoriaus pareigose patirtis, su ja buvo susisiekiama telefonu ir suderinta darbo pokalbio data ir laikas. <...> Kadangi pokalbio metu tiek jos turima

darbo patirtis, tiek asmeninės savybės ir gebėjimai buvo įvertinti teigiamai, jai buvo pasiūlyta užimti minėtas pareigas <...>“. Poliklinikos direktorė pastebėjo, kad, jeigu pirmiau minėta kandidatė būtų atsisakiusi užimti siūlomas pareigas, minėtas registratoriaus pareigas būtų siūloma užimti 32-ejų metų pretendentei, turėjusiai 1-erių metų patirtį privačioje odontologijos klinikoje einant administratoriaus ir registratoriaus pareigas, tai yra registratoriaus pareigas būtų siūloma užimti prioriteto tvarka labiausiai atitinkančiai pozicijai keliamus reikalavimus pretendentei.

Kaip paaiškėjo išanalizavus skundo tyrimo metu nustatytas aplinkybes, vienas iš reikalavimų pretendentui užimti medicinos registratoriaus pareigas Poliklinikos Odontologijos skyriuje, kuris buvo įvardintas kaip privalumas, buvo „analogiško darbo medicinos įstaigoje patirtis“. Skundo tyrimo metu nebuvo nustatyta, kad Pareiškėjas turėjo darbo medicinos įstaigos pacientų registracijos srityje patirtį; konstatuotina, kad medicinos registratoriui keliami išsimokslinimo reikalavimai yra žemesni nei Pareiškėjo įgytas gydytojo-higienisto-epidemiologo magistro kvalifikacinis laipsnis bei Pareiškėjo vykdytos funkcijos, patirtis valstybės tarnyboje nebuvo vertinti kaip svarbiausi lemiantys kriterijai vykdant pretendentų užimti registratoriaus pareigas atranką. Šiuo atveju pretendento patirtis vykdant registratoriaus pareigas analogiškose medicinos įstaigose buvo vertinama kaip pretendento privalumas, dėl ko buvo pasirinkta 4-erių metų patirtį šioje srityje turėjusi moteris. Poliklinikos direktorės teigimu, „į darbo pokalbį kviečiame tik tuos kandidatus, kurie turi kiek įmanoma artimesnę nurodomai pozicijai darbo patirtį, t. y. yra dirbę panašaus profilio įstaigoje, panašaus pobūdžio darbą. Tokia strategija taikoma atsižvelgiant tiek į šių darbuotojų pasiūlą rinkoje, tiek ir įvertinus naujo darbuotojo apmokymui, supažindinimui su darbo specifika, paruošimui skirtinus kaštus ir laiko resursus“.

Konstatuotina, kad pagal skundo tyrimo metu nustatytas aplinkybes nėra teisinio pagrindo daryti išvadą, jog būtent Pareiškėjo lytis, socialinė padėtis ir amžius buvo faktoriai, lėmę Poliklinikos sprendimą nevertinti Pareiškėjo kandidatūros kaip tinkamos užimti registratoriaus pareigas Odontologijos skyriuje. Pastebėtina, kad pats Pareiškėjas rašo nežinąs, tačiau manąs, kad jo kandidatūra nebuvo pasirinkta dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus.

Pažymėtina, kad šio tyrimo metu nevertinama, ar pagrįstai nustatytas reikalavimas pretendentui, kad patirties vykdant analogiškas pareigas turėjimas yra privalumas, taip pat nevertinama Poliklinikos vykdytas pretendentų savybių ir žinių atitikimo pareigybės aprašyme nustatytiems reikalavimams bei gebėjimo panaudoti šias savybes ir įgūdžius vykdant savo funkcijas vertinimas, nes tai yra darbdavio kompetencijos sritis.

4.8. Skundo tyrimo metu nustatyta, kad „Poliklinikoje yra patvirtinta Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo programa, kurios tikslas užtikrinti visų Poliklinikos darbuotojų ir

besikreipiančiųjų dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos“.

Išanalizavus Poliklinikoje dirbančių darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį bei pensinį amžių, spręstina, kad Poliklinikoje dirba 602 darbuotojai, iš kurių 87,87 proc. yra moterys bei 12,13 proc. vyrai; 63 darbuotojai (10,47 proc.) yra pensinio amžiaus; Poliklinikoje dirba 4 vyrai ir 59 moterys, kurie yra senatvės pensininkai.

Taigi šie statistikos duomenys rodo, kad Poliklinikoje dirba ir pensinio amžiaus darbuotojai, todėl, remiantis šiais duomenimis, nėra pagrindo teigti, kad Poliklinikoje yra įdarbinami tik jaunesnio amžiaus pretendentai, kad vengiama priimti 60+ amžiaus pretendentes. Pasiskirstymas pagal lytį apytiksliai atspindi bendras moterų ir vyrų užimtumo Lietuvos valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose tendencijas⁴, kai moterys sudaro 68 procentus, vyrai – 32 procentus visų dirbančių asmenų.

4.9. Taigi apibendrinus visus skundo tyrimo metu gautus paaiškinimus, informaciją, spręstina, kad nebuvo gauta bei nustatyta objektyvių duomenų, kuriais remiantis būtų galima daryti išvadą, kad Pareiškėjui dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus buvo nustatyti mažiau palankūs priėmimo į darbą Poliklinikoje kriterijai. Išanalizavus skundo tyrimo metu gautą informaciją paaiškėjo, kad Pareiškėjo gyvenimo aprašymas, jo darbo patirtis buvo vertintos Poliklinikoje kartu su kitų pretendentų pateiktais gyvenimo aprašymais, tačiau buvo padaryta išvada, kad Pareiškėjas neturėjo tinkamos patirties užimti medicinos registratoriaus pareigas Odontologijos skyriuje, kuri buvo nurodyta kaip privalumas darbo skelbime ir kurią remiantis Poliklinikos pateikta informacija turėjo tik 2 moterys iš 8-ių kandidatavusių asmenų. Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad būtent pretendento patirtis vykdant analogiškas pareigas medicinos įstaigoje buvo lemiantis kriterijus pasirenkant kandidatą užimti registratoriaus pareigas, kitaip tariant, pirmenybė užimti aptariamas registratoriaus pareigas buvo teikiama pretendentes, turintiems analogiško darbo patirties.

Atkreiptinas, kad skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad Poliklinika, atsižvelgdama į Pareiškėjo kreipimąsi, patobulino „darbuotojų atrankos algoritmą taip, kad į kiekvieną laišką (nepriklausomai nuo to, ar kandidatas kviečiamas į darbo pokalbį) kandidatas gautų atsakymą – patvirtinimą apie gyvenimo aprašymo gavimą bei informaciją apie tai, kad susisieksime su kandidatais, kurie labiausiai atitinka pozicijai keliamus reikalavimus.“

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

Pažymėtina, jog lygių galimybių kontrolierius neturi įstatymų priskirtos kompetencijos vertinti, ar Poliklinika, 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. 2 d. 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s p r e n d ž i a:

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

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