



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES, SOCIALINĖS PADĖTIES IR AMŽIAUS PAGRINDAIS PRIĖMIMO Į DARBĄ VALSTYBĖS ĮMONĖJE REGISTRŲ CENTRE METU TYRIMO

2023 m. liepos 11 d. Nr. (23)SN-74)SP-53

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjo (duomenys neskelbtini, toliau – Pareiškėjas) 2023 m. gegužės 4 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties, socialinės padėties ir amžiaus pagrindu jam siekiant įsidarbinti valstybės įmonėje Registrų centre (toliau – Įmonė).

Pareiškėjas skunde rašo: „Keletą kartų 2022–2023 metais kandidatavau pagal VĮ Registrų centro per Elektroninius valdžios vartus viešai skelbtą konkursą eiti Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus klientų aptarnavimo grupių specialisto (-ės) pareigas“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Pasak Pareiškėjo, po įvykusio konkurso jis sulaukdavo trafaretinio atsakymo, kuriuo padėkojama už dalyvavimą atrankoje ir siūloma kandidatuoti ateityje. Pareiškėjas skundu informavo, kad kreipėsi į Įmonę, prašydamas paaiškinti atsisakymo jį priimti į darbą priežastis; gautas Įmonės 2023 m. vasario 27 d. atsakymas Nr. G-8976 (1.4 Mr) Pareiškėjo netenkino (pridėtas prie skundo). Pareiškėjas skundu paaiškino, kad kreipėsi į Įmonės personalo specialistę Vilmą Kučinskaitę, kuri jam telefonu paaiškino, kad Pareiškėjas „nemokąs kalbėti, atseit mano kalbos stilius su klientu atimtų labai daug brangaus laiko“. Pareiškėjas skunde rašo: „per savo visą beveik 40 metų karjerą kiekvieną dieną labai daug bendravau su interesantais ir nė vienas mano bendravimu niekada nesiskundė, o man skaitant paskaitas savo profesinės srities klausimais, iš klausytojų ir įstaigos, organizavusios mokymus, visą laiką girdėjau tik pagyras ir aukščiausius įvertinimus – kaip aš labai gerai mokąs išdėstyti temą ir kaip tai aukštai vertina klausytojai. Deja, tokie argumentai minimos VĮ Registrų centro Personalo specialistės neįtikino.“

Pagal Pareiškėjo pridėto Įmonės atsakymo turinį spręstina, kad Pareiškėjas 2023 m. vasario 20 d. dalyvavo pretendentų užimti Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus klientų aptarnavimo grupių specialisto (toliau vadinamas ir specialistu) pareigas atrankos pokalbyje.

Pareiškėjas Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus prašė teisės aktų nustatyta tvarka kuo griežčiau įvertinti Įmonės elgseną Pareiškėjo atžvilgiu ir priimti atitinkamus sprendimus.

Atsižvelgiant į tai, kad, pagal Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 26 straipsnį, skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo, šio tyrimo metu vertinamas Pareiškėjo nurodytas 2023 metų vasario mėnesį vykęs kandidatavimas užimti specialisto pareigas, apie kurio rezultatus jis sužinojo gavęs Įmonės 2023 m. kovo 15 d. pateiktą atsakymą dėl jo nepriėmimo į darbą (atsakymas pateiktas į Pareiškėjo 2023 m. vasario 27 d. prašymą).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2023 m. gegužės 8 d. raštu Nr. (23)SN-77)S-198 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Įmonės 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 paskelbti skelbimai dėl pretendento paieškos užimti pirmiau minėtas specialisto pareigas, į kurias pretendavo Pareiškėjas, bei kokie reikalavimai buvo nustatyti pretendentams į šias pareigas (esant galimybei, prašyčiau pateikti skelbimo tekstą)?

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

3. Kiek asmenų pretendavo užimti specialisto pareigas 2023 m. vasario 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 specialisto pareigas įvertinimo rezultatus, nurodant pretendentų lytį bei amžių (pretendentų atranka vykdyta 2023 m. vasario mėnesį).

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

6. Ar Pareiškėjas 2023 m. teikė prašymus dalyvauti kitose pretendentų užimti atitinkamas pareigas Įmonėje atrankose, konkursuose? Jeigu taip, kada, kokias pareigas jis pageidavo užimti ir

dėl kokių priežasčių šių pareigų neužėmė? Kokios lyties ir amžiaus asmenys buvo paskirti užimti pareigas, kurias siekė užimti ir Pareiškėjas?

7. Ar realiai pretendentes sudaromos lygios galimybės nepaisant lyties ir amžiaus dirbti Įmonėje? Jeigu taip, kaip galite pagrįsti savo atsakymą?

8. Ar informuojate pretendentes, kuriems nebuvo pasiūlyta užimti norimas pareigas, apie pretendentes atrankos rezultatus, bei kodėl pretendentes nebuvo priimtas? Jeigu ne, prašyčiau paaiškinti kodėl.

9. Koks yra Įmonėje 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:

Įmonės generalinis direktorius 2023 m. gegužės 8 d. raštu Nr. (23)SN-77)S-198 paaiškino, kad konkursas dėl Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus 1–2 klientų aptarnavimo grupės specialisto pareigybės, į kurią pretendavo Pareiškėjas, buvo paskelbtas 2023 m. sausio 25 d.; skelbimas buvo skelbiamas viešai darbo paieškos portaluose: cvonline.lt, cvbankas.lt, cv.lt, cvmarket.lt, taip pat Valstybės tarnybos portale, Registrų centro interneto tinklalapyje (pateikta darbo skelbimo kopija). Įmonės direktorius informavo dėl reikalavimų pretendentesi užimti specialisto pareigas: „Minėtoms pareigoms užimti buvo keliami šie reikalavimai: aukštasis ar jam prilygintas išsilavinimas; patirtis klientų aptarnavimo srityje; stipri orientacija į aukštą klientų aptarnavimo kokybę; gebėjimas greitai įsisavinti informaciją; atsakingumas, kruopštumas, pozityvumas, gebėjimas dirbti komandoje; puikios lietuvių kalbos žinios; rusų ar anglų kalbos žinojimas būtų vertinamas kaip privalumas.“

Įmonės rašte paaiškinama: „Registrų centre konkursai organizuojami ir pretendentes atrankos procedūros taikomos vadovaujantis 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, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos

Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (toliau – Aprašas) bei Atrankų į valstybės įmonės Registrų centro laisvas pareigybes tvarkos aprašu. Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus 1–2 klientų aptarnavimo grupės specialisto pareigybė patenka į Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą, todėl konkurso organizavimui taikomos Aprašo nuostatos.“

Įmonės generalinis direktorius Tarnybai pateiktu raštu patikino, kad „Darbuotojų atranka buvo vykdoma laikantis šių principų:

- viešumo – atranka skelbiama viešai;
- skaidrumo – visi pretendentai vertinami pagal tuos pačius kriterijus, t. y. atsižvelgiant į kandidato turimą kvalifikaciją, profesinę ir / ar darbo patirtį, dalykines savybes, motyvaciją ir atitiktį Įmonės vertybėms;
- lygybės ir nediskriminavimo – visi pretendentai, dalyvaujantys atrankoje, turėjo lygias galimybes ir buvo vertinami vienodai, nepaisant jų *lyties*, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, *socialinės padėties*, tikėjimo, religijos, įsitikinimų ar pažiūrų, *amžiaus*, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės ir kitų aplinkybių, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Įmonės vidaus teisės aktuose;
- konfidencialumo – atranka buvo vykdoma užtikrinant visų pretendentų konfidencialumą ir jų asmens duomenų apsaugos teisinius reikalavimus, taikomus atrankos procesui ir jam pasibaigus;
- nulinės nepotizmo ir kronizmo tolerancijos – atrankų metu neproteguojami šeimos nariai, giminaičiai, draugai ar kitaip susiję asmenys, vengiama interesų konflikto.“

Įmonės atstovas Tarnybą informavo, kad „2023 m. sausio 25 d. skelbtame konkurse Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus 1–2 klientų aptarnavimo grupės specialisto pozicijai užimti pretendavo 16 (šešiolika) kandidatų: 13 (trylika) moterų ir 3 (trys) vyrai. 7 (septyni) kandidatai buvo 20–39 metų amžiaus, 7 (septyni) kandidatai – 40–49 metų amžiaus, 2 (du) kandidatai (vienas iš jų pensinio amžiaus) – 50–70 metų amžiaus.“

Įmonės generalinis direktorius Tarnybai pateikė informaciją apie konkurse užimti specialisto pareigas dalyvavusių pretendentų žinių, gebėjimų įvertinimą ir pretendentų pasiskirstymą pagal lytį bei amžių:

„Pretendentai, norėdami dalyvauti konkurse, privalo pateikti išsilavinimo dokumentą, kad už konkursą atsakingas darbuotojas galėtų įvertinti pretendento atitiktį konkurso skelbime nustatytam kvalifikaciniam reikalavimui. Komisijos pirmininkas ir komisijos nariai pretendento žinias ir patirtį vertina pokalbio metu. Laimėjusiu konkursą laikomas atranką perėjęs ir daugiausia balų surinkęs pretendentas (Aprašo 21 punktą).

Nr.	Pretendentas	Statusas	Konkurso balas	Lytis	Amžius
1.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	4,57	Moteris	35
2.	vardas pavardė	Laimėjo konkursą	6,24	Moteris	40
3.	vardas pavardė	Laimėjo konkursą	6,38	Moteris	24
4.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	4,91	Moteris	33
5.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	5,43	Moteris	39
6.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	4,24	Moteris	45
7.	vardas pavardė	Atsisakė dalyvauti pokalbyje		Moteris	25
8.	vardas pavardė	Atsisakė dalyvauti pokalbyje		Moteris	25
9.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	4,00	Moteris	42
10.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	3,86	Moteris	48
11.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	2,47	Vyras	57
12.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	4,19	Vyras	68
13.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	4,14	Moteris	45
14.	vardas pavardė	Konkurso nelaimėjo	4,05	Moteris	49
15.	vardas pavardė	Atsisakė dalyvauti pokalbyje		Moteris	41
16.	vardas pavardė	Nepatikslino dokumentų		Vyras	36

<...>.“

Įmonės generalinis direktorius, atsakydamas į lygių galimybių kontrolierės klausimą, kodėl Pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti specialisto pareigas, paaiškino: „Komisijos pirmininkas ir komisijos nariai vertino pokalbyje dalyvaujančių pretendentų atitiktį bendriesiems reikalavimams (išsilavinimą, darbo stažą), profesinę / dalykinę patirtį, motyvaciją, atsakingumą, iniciatyvumą, orientaciją į rezultatą, bendradarbiavimą balais nuo 1 iki 10 (Aprašo 18 punktas). Pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti specialisto pareigas, nes surinko mažiau kaip 6 (šešis) balus. Pretendentas, surinkęs mažiau kaip 6 (šešis) balus, laikomas neperėjusiu pretendentų atrankos. Laimėjusiu konkursą laikomas atranką perėjęs ir daugiausia balų surinkęs pretendentas.“

Įmonės atstovas Tarnybą informavo, kad „Pareiškėjas 2023 m. papildomai pateikė dokumentus dalyvauti 2023 m. vasario 27 d. ir 2023 m. balandžio 5 d. skelbtuose konkursuose užimti Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus 1–2 klientų aptarnavimo grupės specialisto pareigas. 2023 m. vasario 27 d. pareiškėjas nebuvo atrinktas užimti specialisto pareigas, nes surinko mažiau kaip 6 (šešis) balus. Laimėjusiu konkursą laikomas atranką perėjęs ir daugiausia balų surinkęs pretendentas (Aprašo 21 punktas).

Nr.	Kandidatas	Statusas	Konkurso balas	Lytis	Amžius
1.	vardas pavardė	Laimėjo konkursą	6,14	Moteris	40
2.	vardas pavardė	Laimėjo konkursą	7,71	Moteris	42
3.	vardas pavardė	Laimėjo konkursą	6,14	Moteris	44
4.	vardas pavardė	Laimėjo konkursą	6,86	Moteris	27
5.	vardas pavardė	Laimėjo konkursą	6,50	Moteris	47

2023 m. balandžio 5 d. skelbtame konkurse minėtai pozicijai užimti Pareiškėjas pateikė dokumentus, bet pokalbyje atsisakė dalyvauti.“

Įmonės rašte pažymima: „komisija kiekvienam konkursui sudaroma atskiru Registru centro generalinio direktoriaus įsakymu, todėl jos sudėtis skiriasi. Įsakymu paskiriami komisijos pirmininkas, kiti komisijos nariai ir komisijos sekretorius. Konkurse stebėtojų teisėmis gali dalyvauti darbuotojų atstovai (Aprašo 13-15 punktai).“

Įmonės generalinis direktorius Tarnybai paaiškino: „Įmonėje yra patvirtinta Valstybės įmonės Registru centro lygių galimybių politika, kuri įtvirtina pagrindinius Įmonėje taikomus lygių galimybių principus bei jų įgyvendinimo tvarką (nuoroda: https://www.registrucentras.lt/bylos/dokumentai/apie/prevencija/Registru_Centro_Lygiu_galimybju_politika.pdf). Registru centras yra įsipareigojęs užtikrinti visų Įmonės darbuotojų ir *besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų* vienodą padėtį bei vienodas ir lygias galimybes 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, sveikatos būklės, kitų aplinkybių, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose. Laikydamosi diskriminacijos draudimo, Įmonė įsipareigoja taikyti vienodus atrankos kriterijus ir įdarbinimo sąlygas.*

Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, Registru centras, neatsižvelgdamas į Pareiškėjo lytį, amžių, socialinę padėtį ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, priimdamas į darbą, taikė vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Pareiškėjas buvo informuotas, kad norėdamas įsidarbinti Įmonėje, privalės dalyvauti atrankoje bendra tvarka, t. y. dalyvaudamas atrankoje kartu su kitais kandidatais. Tai, kad Pareiškėjas nesurinko maksimalaus balų skaičiaus ir Registru centras nepasiūlė Pareiškėjui įsidarbinti, o įdarbino kitus, daugiausiai balų surinkusius asmenis, nepatvirtina, kad Įmonė diskriminuoja Pareiškėją *lyties, amžiaus ar socialinės padėties* pagrindais.“

Įmonės generalinis direktorius paaiškino pretendentų informavimo apie konkurso rezultatus tvarką: „Už atranką atsakingas Įmonės darbuotojas pretendento gyvenimo aprašyme (CV) nurodytu elektroniniu paštu arba telefonu praneša atrankos pokalbyje dalyvavusiems pretendentams tiek teigiamą, tiek neigiamą atsakymus ir suteikia grįžtamąjį ryšį.“

Įmonės atsakyme Tarnybai taip pat rašoma: „2023 m. balandžio 30 d. duomenimis Registru centre dirba 1 293 moterys (79 proc.) ir 353 vyrai (21 proc.). Iš jų 1 568 darbuotojai (95 proc.) yra nepensinio amžiaus, 78 darbuotojai (5 proc.) – pensinio amžiaus. Tai patvirtina, kad Įmonėje dirba abiejų lyčių ir įvairaus amžiaus grupių asmenys. Tai, kad Pareiškėjas yra vyras, pensinio amžiaus, nepakanka daryti išvadą, kad Registru centras diskriminavo Pareiškėją atrankos metu.“

Įmonės atstovė 2023 m. liepos 5 d. elektroniniu laišku Tarnybą informavo, kad po 2023 m. vasario mėnesį vykdytos pretendentų atrankos (pagal 2023 m. sausio mėnesį darbo skelbimu skelbtą specialisto paiešką) Įmonėje buvo įdarbintos abi konkursą laimėjusios pretendentės, surinkusios daugiau nei 6 balus ir laimėjusios konkursą: 24-erių metų pretendentė surinko 6,38 balo, kita 40-ies metų pretendentė surinko 6,24 balo.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Įmonė 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 turtime

padėti susiję veiksniai. Taigi asmens gaunama pensija, kaip atitinkamos rūšies pajamų šaltinis, priskirtinas socialinės padėties apibrėžties sudėtiniais 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 Įmonėje faktą (diskriminavimą dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus), skunde jis nedetalizuoja ir neapibūdina galimai dėl pirmiau minėtų asmens tapatybės požymių jam taikyto mažiau palankaus elgesio įdarbinimo procese. Pareiškėjas skunde akcentuoja, kad jo netenkina Įmonės siunčiami trafaretiniai atsakymai, kuriais padėkoma už dalyvavimą konkurse ir informuojama, kad, įvertinus gyvenimo aprašymą ir pokalbį, Pareiškėjo kandidatūra nebuvo pasirinkta atitinkamoms pareigoms užimti.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjas skunde nenurodė, kurio 2023 m. vykusio konkurso dėl pretendentų atrankos į specialisto pareigas rezultatus jis skundžia, tačiau, įvertinus kartu su skundu pateiktą Įmonės 2023 m. kovo 15 d. Pareiškėjui siųstą atsakymą dėl priėmimo į darbą (raštas Nr. G-8976 (1.4 Mr)), manytina, kad Pareiškėjas skundžia 2023 m. vasario 13, 14, 17 ir 20 dienomis vykdytą pretendentų atranką, kuri vyko vertinant 2023 m. sausio 25 d. viešai skelbtos pretendentų paieškos užimti specialisto pareigas metu gautus pretendentų prašymus. Taigi skundžiamų aplinkybių terminas skaičiuojamas nuo sužinojimo apie nepriėmimą į darbą dienos, tai yra nuo 2023 m. kovo 15 d., nepaėjęs ilgesniam nei 3 mėnesių terminui nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo (Lygių galimybių įstatymo 26 str. nustatyta, kad skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos).

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 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 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, 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 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.).

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

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 priimančiasmenis 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 (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 Įmonėje atrankos kriterijai ir sąlygos. Aptariamam 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. Konkursas dėl Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus 1–2 klientų aptarnavimo grupės specialisto pozicijos, į kurią pretendavo Pareiškėjas, buvo paskelbtas 2023 m. sausio 25 d.; skelbimas buvo skelbiamas viešai darbo paieškos portaluose: cvonline.lt, cvbankas.lt, cv.lt, cvmarket.lt, taip pat Valstybės tarnybos portale, Registrų centro interneto tinklalapyje. Pretendentams skelbiamoms specialisto pareigoms užimti buvo keliami šie reikalavimai: „aukštasis ar jam prilygintas išsilavinimas; patirtis klientų aptarnavimo srityje; stipri orientacija į aukštą klientų aptarnavimo kokybę; gebėjimas greitai įsisavinti informaciją; atsakingumas, kruopštumas, pozityvumas, gebėjimas dirbti komandoje; puikios lietuvių kalbos žinios; rusų ar anglų kalbos žinojimas būtų vertinamas kaip privalumas.“ Darbo skelbime buvo nurodyta, kad ieškomas specialistas, kuris galėtų vykdyti šias užduotis: „priimtų, registruotų, nagrinėtų ir nukreiptų prašymus vykdymui reikiamose informacinėse sistemose; rengtų atsakymus bei išduotų dokumentus elektroninėmis priemonėmis; formuotų įvykdytų prašymų bei užsakymų atsiskaitymo dokumentus, išrašytų priskirtas išankstines ar PVM sąskaitas faktūras; teiktų užsakomuosius registro duomenų rinkinius; aptarnautų klientus remiantis Įmonėje galiojančiais standartais ir tvarkomis.

Pažymėtina, kad nurodyti reikalavimai pretendentui, siekiančiam užimti specialisto pareigas Įmonėje, yra neutralūs lyties, socialinės padėties ir amžiaus aspektu, tai yra šiais reikalavimais nėra teikiama pirmenybė asmeniui dėl lyties, socialinės padėties ar amžiaus.

4.2. Įmonės rašte paaiškinama, kad Įmonėje „konkursai organizuojami ir pretendentų atrankos procedūros taikomos vadovaujantis 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, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (toliau – Aprašas) bei Atrankų į valstybės Įmonės Registrų centro laisvas pareigybes tvarkos aprašu. Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus 1-2 klientų aptarnavimo grupės specialisto pareigybė patenka į Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą, todėl konkurso organizavimui taikomos Aprašo nuostatos“.

Aprašo 4 punkte nustatyta, kad „konkursą skelbia ir pretendentų atrankos būdą – testą žodžiu (pokalbi), 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.

Pagal skundo tyrimo metu gautą informaciją spręstina, kad konkursas buvo vykdytas pasirinkus pokalbio su pretendентаis formą, pokalbiai su pretendентаis vyko 2023 m. vasario 13, 14, 17 ir 20 dienomis MS Teams pokalbių programoje (šie duomenys buvo nurodyti Įmonės Pareiškėjui 2023 m. kovo 15 d. atsiųstame atsakyme).

4.3. Išanalizavus Įmonės Tarnybai pateiktą paaiškinimą sužinota, kad „komisija kiekvienam konkursui sudaroma atskiru Registru centro generalinio direktoriaus įsakymu, todėl jos sudėtis skiriasi. Įsakymu paskiriami komisijos pirmininkas, kiti komisijos nariai ir komisijos sekretorius. Konkurse stebėtojų teisėmis gali dalyvauti darbuotojų atstovai“.

Pagal Įmonės Pareiškėjui pateiktą Atrankos į valstybės įmonės Registru centro Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus klientų aptarnavimo grupių specialisto pareigybę komisijos posėdžio protokolo nuorašą sužinota, kad 4-ių asmenų atrankos komisija vertino kandidatų tinkamumą eiti specialisto pareigas; protokolo įrašyti vertinimo kriterijai: „atitiktis bendriesiems reikalavimams, profesinė / dalykinė kompetencija, motyvacija bei bendrosios kompetencijos (atsakingumas, vadovavimas / organizuotumas ir strateginis mąstymas, iniciatyvumas, orientacija į rezultatą, bendradarbiavimas“; pretendentai buvo vertinami pokalbio forma; kiekvienas komisijos narys pretendentą vertino atitinkamų balų suma ir šių balų suvestinė lėmė galutinį pretendentų įvertinimo balais rezultatą. Pažymėtina, kad Įmonės Pareiškėjui nurodyti pretendentų vertinimo kriterijai yra neutralūs lyties, socialinės padėties ir amžiaus aspektu.

Įmonės generalinis direktorius Tarnybą informavo, kad vienas iš principų, kuriuo remiantis buvo vykdoma darbuotojų atranka užimti specialisto pareigas, yra: „lygybės ir nediskriminavimo – visi pretendentai, dalyvaujantys atrankoje, turėjo lygias galimybes ir buvo vertinami vienodai, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, religijos, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės ir kitų aplinkybių, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Įmonės vidaus teisės aktuose.“

4.4. Išanalizavus Įmonės Tarnybai pateiktą informaciją sužinota, kad 2023 m. sausio 25 d. skelbtame konkurse Rytų Lietuvos klientų aptarnavimo centro Vilniaus 1–2 klientų aptarnavimo grupės specialisto pareigoms užimti į darbo vietas pretendavo 16 kandidatų; kandidatų pasiskirstymas pagal amžių labai įvairus: 1 kandidatė buvo 24-erių metų, 2 kandidatės buvo 25-erių metų, kitos kandidatės buvo 33-erų, 35-erių metų, vienas iš vyrų buvo 36-erių metų (nepatikslino duomenų), kitų pretendenčių amžius buvo 39-eri metai, 40-imi metų, viena pretendentė, atsisakiusi dalyvauti pokalbyje, buvo 41-erių metų, viena pretendentė buvo 42-erų metų, 2 pretendentės buvo 45-erių metų, dviejų pretendenčių amžius buvo 48-eri ir 49-eri metai ir vieno vyro amžius buvo 57-eri. Pareiškėjas buvo vyriausio amžiaus pretendentas, dalyvavęs minėtame konkurse.

Pretendentų gebėjimai buvo vertinami testo žodžiu (pokalbio) forma ir kiekvienam iš pretendentų komisijos nariai skyrė atitinkamų balų skaičių.

Remiantis Aprašo 17 punktu, „Komisijos pirmininkas ir komisijos nariai vertina pretendentų atrankoje dalyvaujančius pretendentus balais nuo 1 iki 10 už kiekvieną testą“; pagal 18 punktą, „Pretendentas, surinkęs mažiau kaip 6 balus už vieną testą (mažiau kaip 12 balų – už du testus), laikomas neperėjusiu pretendentų atrankos“.

Pagal Įmonės Tarnybai pateiktus duomenis spėjama, kad faktiškai pretendentų atrankoje dalyvavo 14 pretendentų ir iš šių 14-os asmenų tik dvi 24-erių ir 40-ies metų pretendentės surinko daugiau nei 6 balus (atitinkamai 6,38 ir 6,24 balo), kurios ir laikomos laimėjusiais konkursą asmenimis. Taigi remiantis pretendentų atrankos užimti specialisto pareigas vertinimo rezultatais teigtina, kad Pareiškėjas neperėjo konkursinės pretendentų atrankos ir todėl nebuvo priimtas į darbą dėl objektyvių priežasčių, tai yra dėl profesinės arba darbo patirties ir dalykinių savybių vertinimo rezultatų, kuriuos Įmonės atrankos komisija įvertino 4,19 balo; 5 pretendentai buvo įvertinti mažesne balų suma nei Pareiškėjas (vienas iš jų vyras) ir 6 pretendentės buvo įvertintos didesne nei Pareiškėjas surinktų balų suma. Taigi apskritai galima konstatuoti, kad ne tik Pareiškėjas, bet ir jaunesnio amžiaus pretendentės moterys bei vienas vyras buvo įvertinti prasčiau nei Pareiškėjas ir todėl nelaimėjo pretendentų atrankos konkurso.

Pagal Aprašo 20 punktą, „Laimėjusiu konkursą laikomas atranką perėjęs ir daugiausia balų surinkęs pretendentas“. Pagal Įmonės atstovės Tarnybai pateiktą paaiškinimą, šiuo atveju abi pretendentės, surinkusios daugiau nei po 6 balus, buvo priimtos į darbą Įmonėje.

Taigi išanalizavus skundo tyrimo metu gautą informaciją paaiškėjo, kad būtent dviejų 24-erių ir 40-ies metų moterų pokalbio vertinimo rezultatai buvo geresni nei Pareiškėjo ir būtent šie faktiniai duomenys lėmė tai, kad jos laimėjo konkursą užimti specialisto pareigas ir buvo

priimtos į darbą Įmonėje. Todėl pagal skundo tyrimo metu nustatytas aplinkybės nėra teisinio pagrindo daryti išvadą, kad būtent Pareiškėjo lytis, socialinė padėtis ir amžius buvo faktoriai, lėmę Įmonės sprendimą nepriimti Pareiškėjo į darbą Įmonėje – užimti specialisto pareigas. Pastebėtina, kad pats Pareiškėjas skunde reiškia nepasitenkinimą dėl to, jog Įmonė siunčia trafaretinius atsakymus dėl jo nepriėmimo į darbą, ir dėl jam Įmonės atstovės pateiktos pastabos, kad jis nemokantis tinkamai bendrauti su klientais, ir esą todėl atrankos komisija skyrė jam žemesnius balus.

Pažymėtina, kad šio tyrimo metu nevertinama, kokiais kriterijais remiantis konkurso komisijos nariai vienam ar kitam pretendentui skyrė atitinkamą balų skaičių, kodėl Pareiškėjas už testą žodžiu gavo 4,19 balo, tai yra mažiau nei laimėjusios pretendentes (moterys). Pažymėtina, kad vertinant visų kandidatų pateiktus surinktus balus konkurso metu, kai kurie pretendentai, skirtingo nei Pareiškėjas amžiaus ir lyties, surinko panašų ar mažesnį balų skaičių. Pretendentų testo žodžiu vertinimas yra konkurso komisijos nario apsisprendimo teisė skirti jam atitinkamą balų skaičių ir komisijos narių sprendimas skirti atitinkamą balų skaičių bei šio sprendimo pagrįstumo ir teisėtumo patikra nėra šio tyrimo objektas, nes šių veiksmų vertinimas nėra priskirtas lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai. Tyrimo metu nebuvo pateiktos jokios kitos aplinkybės, kurios leistų sieti vertinimą konkurso metu su Pareiškėjo lytimi, amžiumi ar socialine padėtimi.

4.5. Skundo tyrimo metu nustatyta, kad Įmonėje galioja Įmonės valdybos 2020 m. spalio 20 d. sprendimu yra patvirtinta Valstybės įmonės Registrų centro lygių galimybių politika², kuria įtvirtintos įvairių diskriminacijos formų sąvokos, pagrindiniai Įmonėje taikomi lygių galimybių principai ir jų įgyvendinimo tvarka, atsakomybė už šios politikos nuostatų pažeidimą bei darbuotojams taikoma apsauga lygių galimybių pažeidimo atvejais.

4. 6. Įmonės atsakyme Tarnybai rašoma, kad „2023 m. balandžio 30 d. duomenimis Registrų centre dirba 1 293 moterys (79 proc.) ir 353 vyrai (21 proc.). Iš jų 1 568 darbuotojai (95 proc.) yra nepensinio amžiaus, 78 darbuotojai (5 proc.) – pensinio amžiaus“. Taigi šie statistikos duomenys rodo, kad Įmonėje dirba ir pensinio amžiaus darbuotojai (5 proc.), todėl, remiantis šiais duomenimis, nėra pagrindo teigti, kad Įmonėje yra įdarbinami tik jaunesnio amžiaus pretendentai, kad vengiama priimti 60+ amžiaus pretendentes. Pasiskirstymas pagal lytį apytiksliai atspindi

² Nuoroda internete:

https://www.registrucentras.lt/bylos/dokumentai/apie/prevencija/Registru_Centro_Lygiu_galimybiu_politika.pdf

bendras moterų ir vyrų užimtumo Lietuvos valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose tendencijas³, kai moterys sudaro 68 procentus, vyrai – 32 procentus visų dirbančių asmenų.

4.7. Taigi apibendrinus visus skundo tyrimo metu gautus paaiškinimus, informaciją, spręstina, kad nebuvo gauta ir nustatyta objektyvių duomenų, kuriais remiantis būtų galima daryti išvadą, kad Pareiškėjui dėl lyties, socialinės padėties ir amžiaus buvo taikyti mažiau palankūs priėmimo į darbą Įmonėje kriterijai. Išanalizavus skundo tyrimo metu gautą informaciją paaiškėjo, kad Pareiškėjo patirtis, žinios, dalykinės savybės buvo vertinamos pretendentų atrankos komisijoje kartu su kitų pretendentų analogiškomis savybėmis, tačiau Pareiškėjas vertinimo metu surinko mažiau nei 6 balus, ir todėl laikytinas neperėjusiu pretendentų atrankos, dėl ko jis negalėjo būti priimtas į darbą Įmonėje.

Pažymėtina, jog lygių galimybių kontrolierius neturi įstatymų priskirtos kompetencijos vertinti, ar Įmonė, 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 Įmonę.

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

³ Nuoroda internete: <https://statistika.vtd.lt/index.html>.