



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS SOCIALINĖS PADĖTIES PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ VŠĮ INVESTUOK LIETUVOJE TYRIMO

2023 m. liepos 27 d. Nr. (23)SN-79)SP-60
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama ir Tarnyba) 2023 m. gegužės 5 d. gautas pareiškėjo (pareiškėjo duomenys Tarnybai žinomi, toliau – Pareiškėjas) skundas, kuriame teigiama, kad VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ (toliau – Įstaiga) *LinkedIn* platformoje paskelbė darbo skelbimą ieškodama darbuotojo į vyresniojo patarėjo investicijų klausimais (angl. *Senior Investment Advisor*) pareigas. Pareiškėjas pretendavo į šias pareigas, tačiau Įstaigos personalo vadybininkė (duomenys neskelbiami) atsakė, kad jo kandidatūra neatitinka dviejų kriterijų: išsilavinimas įgytas ne užsienyje arba neturi darbo užsienyje patirties.

Pareiškėjas teigia, kad Lietuvoje įgytas išsilavinimas nėra prasčiau vertinamas nei įgytas užsienyje, o reikalavimas dėl užsienyje įgyto išsilavinimo yra diskriminacija socialinės padėties pagrindu.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2023 m. gegužės 15 d. raštu Nr. (23)SN-79)S-212 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Įstaigos vadovą, prašydama ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: „Ar Įstaigos personalo vadybininkė (duomenys neskelbtini) yra įgaliota vykdyti atranką į laisvas Įstaigoje esančias pareigas? Dėl kokios priežasties ir kokiais teisės aktais (nurodant nuostatas) remiantis personalo vadybininkė pateikė reikalavimą dėl išsilavinimo ir (ar) darbo patirties užsienyje? Kokioms pareigybės aprašyme nurodytoms funkcijoms būtinas išsilavinimas ir (ar) darbo patirtis, įgyti užsienyje? Ar „užsienyje“ reiškia visose kitose šalyse, išskyrus Lietuvoje, įgytas išsilavinimas ir (ar) patirtis? Jei ne, nurodykite valstybes, kuriose įgytas išsilavinimas ir darbo patirtis tinka pareigoms, į kurias pretendavo Pareiškėjas? Kokie požymiai skiria išsilavinimą, įgytą Lietuvoje, nuo išsilavinimo, įgyto užsienyje, ir

kodėl darbo patirtis užsienyje laikytina prioritete? Dėl kokios priežasties šis reikalavimas nėra nurodytas darbo skelbime dėl Pareiškėjo pretenduojamų pareigų? Ar visi Įstaigoje dirbantys darbuotojai įgiję išsilavinimą užsienyje? Kaip skiriasi darbo užmokestis darbuotojų, kurių išsilavinimas įgytas užsienyje, nuo darbuotojų, kurie studijas baigė Lietuvoje?“

Kartu prašyta pateikti kitą, reikšmingą, informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2023 m. gegužės 22 d. Tarnyboje gautame rašte Nr. 2023-174-S (toliau – Raštas) Įstaiga pateikė informaciją:

1. Personalo vadybininkė (duomenys neskelbtini) yra įgaliota vykdyti atranką į laisvas Įstaigoje esančias pareigas.
2. Nei aukščiau minėta personalo vadybininkė, nei kiti Įstaigos darbuotojai kandidatams į laisvas darbo vietas nėra teikę reikalavimų dėl išsilavinimo ir (ar) darbo patirties užsienyje. Atliekant kandidatų atrankas, atrankų pokalbių metu visuomet vertinama kandidatų kompetencija ir darbo patirtis pagal pateiktus reikalavimus darbo skelbimo aprašyme. Išsilavinimo ir (ar) darbo patirties įgijimo valstybė nėra nei reikalavimas, nei prioritetas renkantis tinkamą kandidatą į laisvą darbo vietą.
3. Nei *Senior Investment Advisor*, nei kokiai nors kitai VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ siūlomai darbo pozicijai nėra ir nebuvo keliamas reikalavimas dėl išsilavinimo ir (ar) įgytos darbo patirties užsienyje.
4. Atrankų metu vienodai vertinami tiek Lietuvoje, tiek užsienyje įgytą išsilavinimą ir (ar) darbo patirtį turintys pretendentai.
5. Prioritetas nėra teikiamas užsienyje įgytam išsilavinimui. Šią aplinkybę patvirtina ir tai, kad į antrąjį etapą atrankoje į *Senior Investment Advisor* poziciją buvo atrinkti kandidatai, tiek įgiję išsilavinimą Lietuvoje, tiek užsienyje. Įstaigai yra svarbu ne išsilavinimo įgijimo vieta, o atrinktų kandidatų kvalifikacija (įskaitant ir anglų kalbos mokėjimo lygį), atitinkantį skelbime keliamus reikalavimus.
6. Kadangi nėra keliamas reikalavimas kandidatui būti įgijus išsilavinimą ir (ar) darbinės patirties užsienyje, tokio reikalavimo nurodymas skelbime niekuomet nebuvo svarstomas. Rašto

rengėjų teigimu, visi į poziciją pretenduojantys kandidatai vertinami ne pagal išsilavinimo ar darbo patirties įgijimo vietą, o pagal pozicijai būtiną kvalifikaciją.

Rašte pateikta informacija, kad įstaigoje dirba 118 darbuotojų, kurių išsilavinimas ir darbo patirtys yra labai skirtingos, dirba tiek Lietuvoje, tiek užsienio valstybėse išsilavinimą ir (ar) darbo patirtį įgiję darbuotojai. Darbuotojų darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir dydžiai yra numatyti įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje. Darbo užmokesčio dydis visais atvejais priklauso nuo darbuotojo užimamos pareigybės. Darbuotojo išsilavinimo įgijimo valstybė darbo užmokesčio dydžiui jokios įtakos neturi.

Atsižvelgdami į 2023 m. gegužės 15 d. lygių galimybių kontrolieriaus rašte „Dėl informacijos pateikimo“ Nr. (23)SN-79)S-212 nurodytas aplinkybes, įstaigos atstovas padarė prielaidą, jog Pareiškėjas, pateikęs skundą, yra kandidatas, su kuriuo personalo vadybininkė vykdė atrankos pokalbį 2023 m. kovo 1 d. 15.00 val. Nurodytu atveju asmuo teikė dokumentus pretenduodamas į *Investment Advisor* poziciją, tačiau pokalbio metu paaiškėjo, kad jis norėtų pretenduoti į *Senior Investment Advisor* poziciją, todėl buvo vertinamas kaip pretendentas į *Senior Investment Advisor* pareigybę. Pokalbio metu personalo vadybininkė vertino, ar kandidatas atitinka skelbime nurodytus reikalavimus, iš kurių vienas – anglų kalbos mokėjimas C1 lygiu. Žodžiu patikrinus kandidato anglų kalbos lygį buvo nustatytas B2 lygis. Savo anglų kalbos lygį iš esmės taip pat įvertino ir pats kandidatas, kai buvo paklaustas, kaip pats vertina savo anglų kalbos žinias. Baigiantis pokalbiui personalo vadybininkė jį iš karto informavo, kad jo kandidatūra nebus svarstoma dėl patekimo į kitus atrankos etapus, kadangi jo anglų kalbos lygis neatitinka pozicijai keliamų C1 lygio reikalavimų. Personalo vadybininkė taip pat paminėjo, kad užsienyje įgytas išsilavinimas ar užsienyje įgyta darbo patirtis „dažnu atveju tik suteikia prielaidą aukštesniam anglų kalbos mokėjimo lygiui“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta), tačiau jokia būdu neteigė, kad norintiems užimti laisvą *Senior Investment Advisor* darbo vietą yra keliamas išsilavinimo įgijimo užsienyje reikalavimas. Personalo vadybininkė, nepaisant to, kad kandidato anglų kalbos mokėjimas nesiekė C1 lygio, taip pat pridūrė, jog dar kartą pasitiksins su samdančiuoju vadovu, ar būtų galimybė svarstyti kandidatus, kurių anglų kalbos lygis yra žemesnis, negu prašoma skelbime. Pasitarusi su samdančiuoju vadovu ir įsitikinusi, kad svarstyti kandidatų būtų į šią poziciją, kurių anglų kalbos lygis yra žemesnis, nėra galimybės dėl darbo pobūdžio ir funkcijų ypatumų, personalo vadybininkė išsiuntė asmeniui patvirtinantį laišką, kuriame teigiama, kad kandidatas nėra svarstomas dėl patekimo į kitus atrankos etapus. Rašydama laišką, personalo vadybininkė, prisiminusi atrankos metu vykusį pokalbį su kandidatu ir pasvarstymus apie tai, kad mokymasis ir (ar) darbas užsienyje kai kada gali turėti įtakos aukštesniam užsienio kalbos mokėjimo lygiui, dėl

skubėjimo netinkamai suformulavo mintį ir paminėjo tik pokalbio metu aptartas prielaidas dėl išsilavinimo ir (ar) darbo patirties, tačiau nenurodė pagrindinio, jau ir paties pokalbio metu aptarto ir jai atrodžiusio akivaizdaus, argumento dėl kandidato netinkamumo į pretenduojamą poziciją – nepakankamo anglų kalbos mokėjimo.

2023 m. liepos 3 d. Tarnybos atstovas kreipėsi į Įstaigą su prašymu patikslinti Rašte išdėstytas aplinkybes ir atsakyti į klausimus: „Ar personalo vadybininkė turi sertifikatą, kuriuo pagrindu nustato anglų kalbos mokėjimo lygį? Jei nei, koku būdu pretendentai nustatytas anglų kalbos mokėjimo lygis? Tuo atveju, jei pretendentas pateikė anglų kalbos mokėjimo lygio sertifikatą, prašome jį pateikti kartu su kitais įrodymais.“

2023 m. liepos 19 d. Įstaiga pateikė raštą, kuriame pažymėjo, kad, laikantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei Įstaigos Įstatų reikalavimų, konkurso būdu priimamas tik Įstaigos vadovas, visi kiti Įstaigos darbuotojai į darbą VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ priimami paprastos atrankos būdu. Nei Darbo kodeksas, nei Įstaigos Įstatai ar kiti teisės aktai jokių konkrečių procedūrų paprastai darbuotojų atrankai nenumato, t. y. darbuotojų atranka organizuojama darbdavio pasirinktu būdu. Įstaigoje darbuotojų atranka paprastai vyksta keliais etapais – pirmajame etape su kandidatu bendrauja personalo vadovė / vadybininkė, o atrinkti kandidatai antrame etape bendrauja su samdančiuoju vadovu (-e) ir kitais komandos nariais, gali būti prašoma atlikti bandomąjį užduotį.

Rašte teigiama, jog, atsižvelgiant į tai, kad jokie teisės aktai nenumato darbdaviui pareigos darbuotojų atranką vykdyti koku nors specifiniu būdu ir / ar kuriame nors paprastos (ne konkursinės) atrankos į darbą etape daryti garso įrašus ir / ar protokoluoti pokalbius su pretendентаis, Įstaigoje, gerbiant pretendentų privatumą, siekiant nerinkti ir nevaldyti perteklinių asmens duomenų, nėra daromi visų pokalbių su pretendентаis garso įrašai, pokalbiai neprotokoluojami.

Taip pat pažymėta, kad aptariamam atveju asmuo teikė dokumentus pretenduodamas į *Investment Advisor* poziciją, tačiau pokalbio su personalo vadybininke metu paaiškėjo, kad jis norėtų pretenduoti į *Senior Investment Advisor* poziciją. Kadangi pretendento realūs lūkesčiai paaiškėjo tik pokalbio metu, kai buvo aptarti galimi atlyginimo, mokėtino abi nurodytas pareigybes užimantiems asmenims, režiai, jokio susirašinėjimo dėl jo kandidatavimo į konkrečią *Senior Investment Advisor* pareigybę nėra. Visi reikalavimai šiai pareigybei ir jo lūkesčiai pokalbio metu buvo aptarti žodžiu, kandidatas turėjo galimybę su reikalavimais susipažinti *LinkedIn* paskelbtame skelbime

Atsakydama į klausimą dėl *Senior Investment Advisor* pozicijai keliamų reikalavimų, Įstaiga pateikė informaciją, kad šiai pareigybei yra keliamas reikalavimas anglų kalbą mokėti *full professional proficiency* arba ne mažesnis nei C1 lygiu. Tai yra svarbu, kadangi šioje pozicijoje nuolat tenka bendrauti ir dirbti su C lygio vadovais, kuriems anglų kalba dažnu atveju yra gimtoji. Be to, iš

kandidato šiai pozicijai buvo tikimasi konkrečios industrijos – *Global business services and ICT* – išmanymo ir darbo joje patirties.

Personalo vadybininkė neturi sertifikato, suteikiančio teisę nustatyti anglų kalbos mokėjimo lygį; ji tiesiog atlieka pirminę kandidatų į darbą atranką. Jos metu, be kita ko, aiškinamasi, ar pretendentas turi sertifikatą, įrodantį jo anglų kalbos žinių lygį. 2023 m. kovo 1 d. pokalbyje dalyvavęs pretendentas **informavo**, kad tokio sertifikato neturi. Jo siūlytoje LinkedIn profilio nuorodoje nurodyta, kad anglų kalbą jis moka *Professional working*, t. y. B2 lygiu, arba vienu lygiu žemiau negu reikalaujama pretenduojant į *Senior Investment Advisor* poziciją. Pokalbio metu paklaustas, kandidatas savo anglų kalbos įgūdžius įvertino 8 iš 10 balų. Dalis pokalbio su kandidatu vyko anglų kalba. Kadangi personalo vadybininkė profesinėje veikloje nuolat bendrauja anglų kalba, „gali empiriškai atlikti pirminį kalbos įgūdžių vertinimą“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar VšĮ „Investuok Lietuvoje“ vykdydama atranką į laisvas darbo pareigas nediskriminavo Pareiškėjo socialinės padėties pagrindu, t. y., ar nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto nuostatos, nustatančios darbdaviui pareigą priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus, nepaisant, be kita ko socialinės padėties.

Pažymėtina, kad tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija, pačia bendriausia šio žodžio prasme, reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama pasiremiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str., kuriame numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia

diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, pilietybės kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija draudžia bet kokią diskriminaciją, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo pažiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyta, kad diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti Europos Bendrijos sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės ir laisvo asmenų judėjimo. Minėtoje direktyvoje nėra įvardintas socialinės padėties pagrindas, tačiau, vadovaujantis nuostata dėl jos taikymo srities, kuomet ji 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.

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka Lygių galimybių kontrolierė, nustato, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 p.).

Tiesioginė diskriminacija yra elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo

kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą teigdamas, kad, pretenduojant į *Senior Investment Advisor* pareigas, jam buvo iškeltas reikalavimas dėl išsilavinimo / patirties užsienyje.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 punktą, darbdavys įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.

Socialinė padėtis Lygių galimybių įstatyme 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 turimine padėtimi susiję veiksniai.

Išsilavinimas Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 2 str. 4 dalyje apibrėžiamas kaip Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens tam tikro lygio branda, kompetencija, kvalifikacija. Kompetencija apibrėžiama kaip gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma, o kvalifikacija – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma (Švietimo įstatymo 2 str. 7 ir 8 punktai).

Kartu su skundu Pareiškėjas pateikė susirašinėjimo su Įstaigos personalo vadybininke dokumentą (laišką), kuriame į Pareiškėjo klausimą: „Gruodį esame kalbėję su tavim dėl šios pozicijos. Ar dar vis būtų įdomu mano kandidatūra į *Senior Investment Advisor* poziciją? Su mielu noru pratęščiau mūsų pokalbį?“ ji atsakė: „Sveiki, (*duomenys neskelbtini*), prisimenu, kad tavo atlygio lūkesčiai prasilenkdavo su tuo, ką mes galėjome pasiūlyti? Taip pat, primink, prašau: - ar esi įgijęs išsilavinimą Lietuvoje ar užsienyje“. Pareiškėjas nurodė: „Teisingai, tačiau dabar pastebėjau, kad pakėlėte siūlomo atlygio rėžius. Išsilavinimas įgytas Lietuvoje, Bakalauras – Genetika LSMU; Magistras – *DeepTech Entrepreneurship* VU. Užsienyje nesu dirbęs, bet visą laiką pradirbau su užsienio rinkomis“. Personalas vadybininkė atsakė: „(*duomenys neskelbtini*), atsižvelgiant į jūsų atlygio lūkesčius ir nepilną atitikimą reikalavimams (patirtis užsienyje - *must*), panašu, kad negalėsime pasiūlyti norimo atlygio, tai labai iškreips ir esamą situaciją komandoje ir bus nesąžininga esamų kolegų atžvilgiu. Tačiau kviečiu palaikyti ryšį, jeigu kažkas iš mūsų pusės pasikeistų.“

Atkreiptinas dėmesys, kad personalo vadybininkė rašo, jog „patirtis užsienyje – *must*“ (lietuv.: privaloma), o darbo skelbime pretendentui į *Senior Investment Advisor* pareigas reikalavimų – užsienyje įgytas išsilavinimas ir darbo užsienyje patirtis – nėra. Darbo skelbime nurodyta: puikūs bendravimo ir rašymo įgūdžiai lietuvių ir anglų kalbomis.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, sutiktina su įstaigos Rašte pateiktu argumentu, kad pretendentui į *Senior Investment Advisor* pareigas nėra keliamas reikalavimas dėl užsienyje įgytų išsilavinimo ir (ar) darbo patirties. Tačiau dėl šios priežasties lygių galimybių kontrolierė ir pateikė įstaigos vadovui klausimą: „Ar įstaigos personalo vadybininkė (duomenys neskelbtini) yra įgaliota vykdyti atranką į laisvas įstaigoje esančias pareigas?“ Atsižvelgiant į tai, kad, įstaigos vadovo teigimu, personalo vadybininkė yra įgaliota vykdyti atranką, jos veiksmai / klausimai priėmimo į darbą metu vertinti kaip įstaigos veiksmai.

Rašte pateiktas paaiškinimas, kad personalo vadybininkė kalbėdama su asmeniu (pati įstaiga spėja, kad tai ir buvo Pareiškėjas) paminėjo, kad užsienyje įgytas išsilavinimas ar užsienyje įgyta darbo patirtis „dažnu atveju tik suteikia prielaidą aukštesniam anglų kalbos mokėjimo lygiui“, tačiau nieku gyvu neteigė, kad norinčiam užimti laisvą *Senior Investment Advisor* darbo vietą yra keliamas išsilavinimo įgijimo užsienyje reikalavimas. Personalo vadybininkė, nepaisant to, kad kandidato anglų kalbos mokėjimas nesiekė C1 lygio, taip pat pridūrė, jog dar kartą pasitikslins su samdančiuoju vadovu, ar būtų galimybė svarstyti kandidatus, jeigu jų anglų kalbos lygis yra žemesnis, negu prašoma skelbime. Pasitarusi su samdančiuoju vadovu ir įsitikinusi, kad nėra galimybės svarstyti būtent į šią poziciją pretenduojančių kandidatų, kurių anglų kalbos lygis yra žemesnis, dėl būsimo darbo pobūdžio ir funkcijų ypatumų, personalo vadybininkė išsiuntė pretendentui patvirtinantį laišką, kuriame teigiama, kad jo kandidatūra nėra svarstoma dėl dalyvavimo kituose atrankos etapuose. Rašydama laišką personalo vadybininkė, prisiminusi atrankos metu vykusį pokalbį su kandidatu ir pasvarstymus apie tai, kad mokymasis ir (arba) darbas užsienyje kai kada gali turėti įtakos aukštesniam užsienio kalbos mokėjimo lygiui, dėl skubėjimo netinkamai suformulavo mintį ir paminėjo tik pokalbio metu aptartas prielaidas dėl išsilavinimo ir (ar) darbo patirties, tačiau nenurodė pagrindinio, jau ir paties pokalbio metu aptarto ir jai atrodžiusio akivaizdaus, argumento dėl kandidato netinkamumo užimti pretenduojamą poziciją – nepakankamo anglų kalbos mokėjimo.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 4 str., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios,

etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą su skundu, kuriame nurodė aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl galimai patirtos diskriminacijos socialinės padėties pagrindu. Kartu su skundu Pareiškėjas pateikė ir susirašinėjimo su personalo vadybininke laiškus, kuriuose buvo rašoma, kad *Senior Investment Advisor* pareigoms būtina turėti užsienyje įgytą išsilavinimą / darbo patirtį.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad susirašinėjimo su Pareiškėju laiške personalo vadybininkė išsilavinimą / patirtį užsienyje siejo ne su anglų kalbos žiniomis, nes, tikėtina, kad Pareiškėjo, baigusio magistro studijas anglų kalba ir dirbusio su užsienio rinkomis, anglų kalbos lygis yra tinkamas pareigybei, į kurią pretendavo, tačiau su darbo užmokesčiu, nes Pareiškėjas sulaukė iš jos komentaro: „<...> atsižvelgiant į jūsų atlygio lūkesčius ir nepilną atitikimą reikalavimams (patirtis užsienyje - *must*), panašu, kad negalėsime pasiūlyti norimo atlygio, tai labai iškreips ir esamą situaciją komandoje ir bus nesąžininga esamų kolegų atžvilgiu.“

Įstaiga Rašte aiškino, kad darbuotojų darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir dydžiai yra numatyti Įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje. Darbo užmokesčio dydis visais atvejais priklauso nuo darbuotojo užimamos pareigybės. Darbuotojo išsilavinimo įgijimo valstybė darbo užmokesčio dydžiui jokios įtakos neturi.

Tiriant skundą dėl įrodymų pakankamumo ir patikimumo turi būti sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju. Įrodymų pakankamumas byloje reiškia, kad įrodymai neprieštarauja vieni kitiems ir jų visuma leidžia daryti pagrįstą išvadą apie įrodinėjamų faktinių aplinkybių buvimą. Vertinant keletą įrodymų, lemia ne tik kiekvieno iš įrodymų patikimumas, bet ir įrodomųjų duomenų tarpusavio santykis – ar nėra prieštaravimų tarp jų, ar šalutiniai duomenys patvirtina pagrindinius, ar pakankami yra tiesioginiai duomenys, ar nuoseklūs yra šalutiniai įrodomieji faktai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2007; 2008 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-18/2008). Kai iš skirtingų byloje pateiktų įrodinėjimo

priemonių gaunama prieštaringa informacija, teismas turi šį prieštaravimą išspręsti, t. y. atsakyti į klausimą, kuria informacija (duomenimis) vadovautis, o kurią atmesti, turi įvertinti ne tik kiekvieno įrodymo įrodomąją reikšmę, bet ir įrodymų visetą, ir tik iš įrodymų visumos daryti išvadas apie tam tikrų įrodinėjimo dalyku konkrečioje byloje esančių faktų buvimą ar nebuvimą (Aukščiausiojo Teismo 2016 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-400-701/2016).

Kritiškai vertintina aplinkybė, kuomet, Įstaigos teigimu, personalo vadybininkė „dėl skubėjimo netinkamai suformulavo mintį ir paminėjo tik pokalbio metu aptartas prielaidas dėl išsilavinimo ir (ar) darbo patirties, tačiau nenurodė pagrindinio jau ir paties pokalbio metu aptarto, bei jai atrodžiusio akivaizdaus, argumento dėl kandidato netinkamumo į pretenduojamą poziciją – nepakankamo anglų kalbos mokėjimo lygio“.

Lygių galimybių kontrolierė nevertins aplinkybių, ar šis argumentas taikytinas Pareiškėjui, nes neatskleidžia jo duomenų, tačiau analizuojant Rašte ir jį papildančiame atsakyme išdėstytus argumentus, kurie grindžiami tik reikalavimu dėl anglų kalbos mokėjimo C1 lygiu, pažymėtina, kad susirašinėjimo su Pareiškėju dokumentuose klausimas dėl kalbos lygio nebuvo keliamas. Visi personalo vadybininkės klausimai buvo apie išsilavinimą / patirtį, įgytus užsienyje.

Atsižvelgiant į Įstaigos argumentą, kad: „Įstaigoje darbuotojų atranka paprastai vyksta keliais etapais – pirmajame etape su kandidatu bendrauja Personalo vadovė / vadybininkė, o atrinkti kandidatai antrame etape su samdančiuoju vadovu (-e) bei kitais komandos nariais, gali būti prašomi atlikti bandomąją užduotį“, darytina išvada, kad Pareiškėjas nepaėjo pirmojo etapo – pokalbio su personalo vadybininke, o į antrąjį nepateko išskirtinai dėl išsilavinimo / darbo patirties užsienyje nebuvimo.

Kalbant apie skundžiamo asmens pareigą įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas, pabrėžtina, jog Įstaigai nebuvo pateikta informacija apie Pareiškėją ir nebuvo prašoma „atspėti“ kas yra Pareiškėjas. Lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į Įstaigą, prašydama atsakyti į klausimus dėl pareigybės (*Senior Investment Advisor*), į kurią jis pretendavo, funkcijų, kurioms būtinas išsilavinimas / patirtis užsienyje, ir pateikti pagrindimą, dėl kokios priežasties personalo vadybininkė teikė tokio pobūdžio klausimus. Įstaiga savo iniciatyva pateikė situacijos, kurioje, jos manymu, dalyvavo Pareiškėjas, analizę, nepateikdama argumentų, kurių pagrindu būtų galima daryti išvadą, jog personalo vadybininkės klausimai dėl socialinės padėties buvo siejami su būsimomis pareigomis ir būtini funkcijoms atlikti.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lygių galimybių įstatymas numato tiesioginės diskriminacijos išlygą, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir

reikalavimas yra proporcingas. Pagal šią nuostatą, darbdavys, nustatęs tam tikroms pareigoms specifinį reikalavimą, privalo įrodyti, kad lygių galimybių principas nepriimant į darbą asmens, neatitinkančio šio reikalavimo, paremtas teisėtu tikslu ir yra proporcingas jam, taip pat įrodyti aplinkybę, kad šis profesinis reikalavimas būtų esminis šioms pareigoms vykdyti.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas pateikė susirašinėjimo su personalo vadybininke dokumentą (laišką), kuriame aiškiai nurodyta, kad, kandidatuojujant į *Senior Investment Advisor* pareigas, patirtis užsienyje yra privaloma. Įstaiga savo ruožtu pateikė paaiškinimą, kad komentarai apie išsilavinimą / patirtį užsienyje turi būti suprantami kaip argumentai dėl aukštesnio anglų kalbos mokėjimo lygio.

Aplinkybė, kad personalo vadybininkė, teikdama pretendentams klausimus dėl išsilavinimo / patirties užsienyje (ne)buvimo, kiekvieną kartą turėjo omenyje ne išsilavinimą / patirtį užsienyje, o anglų kalbos lygį, sudaro pagrindą įtarti, kad Įstaiga sąmoningai klaidina Lygių galimybių kontrolierę, nurodydama argumentus, neatspindinčius priėmimo į *Senior Investment Advisor* pareigas procedūras.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, kad VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkto nuostatą, nustatančią darbdaviui pareigą priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus, nepaisant, be kita ko socialinės padėties.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, siūlytina Įstaigos vadovui patvirtinti Įstaigos lygių galimybių politiką ir supažindinti su ja Įstaigos darbuotojus.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Įstaigos vadovą.
3. Įpareigoti Įstaigos vadovą išnagrinėti šį sprendimą ir apie nagrinėjimo rezultatus bei sprendimo vykdymą informuoti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą per 30 dienų nuo sprendimo gavimo dienos.

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