



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

**DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU
DARBO SANTYKIŲ SRITYJE BŪ NACIONALINIAME KAUNO DRAMOS TEATRE
TYRIMO**

2018 m. liepos 13 d. Nr. (18)SN-110)SP-60

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. birželio 5 d. gautas pareiškėjo K. P. (toliau – Pareiškėjas) skundas, kuriame nurodoma, jog maždaug prieš du mėnesius Kauno nacionalinio dramos teatro (toliau – Teatras) administracijai jis pateikė Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) išvadą, kurioje Pareiškėjui nustatytas 45 procentų nedarbingumo lygis ir išvardintos rekomenduojamos darbo sąlygos bei darbo pobūdis.

Remiantis NDNT pažyma, 2018 m. gegužės 15 d. Teatro vadovas įteikė Pareiškėjui pasiūlymą dėl darbo sutarties sąlygų keitimo, kuriame nurodė, jog Teatras, atsižvelgdamas į NDNT pažymą bei išvadą, ketina nuo 2018 m. birželio 1 d. pakeisti su Pareiškėju sudarytą darbo sutartį, nustatant jam 20 valandų per savaitę darbo trukmę (vietoje buvusių 40 valandų). Pareiškėjo paprašyta per dešimt darbo dienų pranešti apie savo sutikimą ar nesutikimą dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis. Pareiškėjui nurodyta, kad Darbo kodekso 45 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka.

Atsakydamas (raštu) į vadovo pasiūlymą, Pareiškėjas nurodė, kad nesutinka su siūlomomis darbo sutarties pakeitimo sąlygomis, nes NDNT išvadoje jokių apribojimų darbo laikui nenustatyta, o

tai reiškia, kad Pareiškėjas gali dirbti visą darbo laiką. Be to, Darbo kodekso 26 straipsnis draudžia darbuotojų diskriminaciją dėl aplinkybių nesusijusių su dalykinėmis savybėmis visais darbo santykių etapais.

Pareiškėjas vadovui taip pat paaiškino, kad, remiantis tiek Darbo kodeksu, tiek Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymu, jei asmeniui nustatomas 30 – 55 procentų darbingumo lygis, asmuo laikomas iš dalies darbingu, t. y. asmuo gali dirbti pagal negalios pobūdį pritaikytoje darbo vietoje arba jam nebūtina pritaikyti darbo vietos. Atsižvelgiant į Pareiškėjo (dramos teatro aktorius) darbo specifiką, jam nereikalingos išskirtinės (papildomos) darbo vietos įrengimo sąlygos ir nereikalingi išskirtiniai reikalavimai darbo pobūdžiui. Taip pat Pareiškėjas vadovui nurodė, kad iš dalies nedarbingam asmeniui (kuriam nustatytas 30 – 55 procentų darbingumo lygis) NDNT išvada dėl jo darbo pobūdžio ar sąlygų paprastai yra tik rekomendacinio pobūdžio ir ji taikoma tik darbuotojo reikalavimu.

Pasak Pareiškėjo, į jo argumentus Teatro vadovas neregavo, todėl Pareiškėjas yra priverstas kreiptis į Tarnybą, prašant ištirti šį, Pareiškėjo požiūriu, diskriminacinį atvejį dėl neįgalumo.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2018 m. birželio 19 d. raštu Nr. (18)SN-110)S-357 kreipėsi į Teatro administraciją, prašydama patvirtinti informaciją, jog Pareiškėjui dėl negalios buvo pasiūlyta pakeisti darbo sąlygas, t. y. pasiūlyta pusė turėto darbo krūvio; jei taip, kokių pagrindų; ar Pareiškėjui nesutikus su darbo sąlygų pakeitimu, jam siūloma nutraukti darbo santykius; jei taip, kokie buvo tokio siūlymo motyvai; ar Pareiškėjui pagal darbo pobūdį ir specifiką reikalingos specialiai pritaikytos darbo sąlygos, darbo vieta, atsižvelgiant į NDNT pažymą bei išvadą; ar Teatras turi duomenų, kad Pareiškėjas dėl sveikatos būklės negali dirbti savo darbo, atlikti darbinių pareigų; ar Pareiškėjo darbo pobūdis skiriasi nuo kitų Teatro aktorių darbo pobūdžio/specifikos; ar Teatre dirba negalią turintys asmenys; kokios darbo sąlygos jiems nustatytos, atsižvelgiant į jų negalios dydį bei NDNT išvadas bei pažymas. Paprašyta pateikti Pareiškėjo darbo sutarties, pareigybės aprašymo, Pareiškėjo pateiktų dokumentų, patvirtinančių jo darbingumo lygį, rizikos veiksnius darbo aplinkoje, dokumentų, susijusių su Pareiškėjo aprašyta situacija, kuriuos Teatras teikė Pareiškėjui, bei dokumentų, gautų iš Pareiškėjo, kopijas, kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2018 m. birželio 22 d. Tarnyboje gautame Teatro administracijos rašte Nr. R2-88 nurodoma, jog Teatras, atsižvelgdamas į NDNT išvadas apie tai, kad Pareiškėjas neteko 55 procentų darbingumo, bei negalėdamas rizikuoti asmens sveikata ir galima darbdavio atsakomybe dėl asmeniui, kuris turi rimtų sveikatos sutrikimų (darbingumas tesudaro 45 procentus), leidimo dirbti pilną darbo dieną, pasiūlė riboti darbo trukmę ir pakeisti darbo sutartį, nustatant 20 darbo valandų per savaitę darbo trukmę. Pareiškėjas atsisakė keisti darbo sutartį ir nurodė, kad gali dirbti visą darbo dieną, todėl sutartis su Pareiškėju nebuvo keičiama ir Pareiškėjas liko dirbti visą darbo dieną. Minėtame pasiūlyme buvo nurodyta, kad Darbo kodekso 45 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka, tačiau, atsižvelgiant į Pareiškėjo išsakytą poziciją, kad nedarbingumas jam netrukdytų dirbti, ir jo pageidavimą tęsti darbą nepakeistoms darbo sąlygomis, minėta teise Teatras nepasinaudojo. Pareiškėjas dirba aktorius pareigose, kurio pagrindinė darbo vieta – Teatro scena, todėl sunku įsivaizduoti, kaip minėtam asmeniui galėtų būti pritaikyta darbo vieta. Tai, kad tam tikros rizikos šiame darbe egzistuoja, pavyzdžiui, dulkėtumas, fizinis aktyvumas, ir sukėlė Teatro susirūpinimą ir sąlygojo aptariamą pasiūlymą. Pareiškėjo darbo pobūdis nesiskiria nuo kitų Teatro aktorių darbo pobūdžio. Rašte nurodoma, kad, be Pareiškėjo, kitų aktorius pareigose dirbančių asmenų nėra, tačiau administratorius pareigose dirba negalią turintis asmuo, jam nustatytas 40 procentų darbingumas, dirba 0,7 etato.

Pareiškėjas pateikė Advokatės D. Gumbrevičiūtės profesinės bendrijos „Invoco“ ir advokatų kontoros „Triniti“ advokato Dr. Nerijaus Kasiliausko teisinius vertinimus dėl Pareiškėjo situacijos darbovietėje. Minėtuose vertinimuose išreikšta vieninga nuomonė dėl Pareiškėjo aprašytos situacijos bei nurodyta, jog, remiantis Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 20 str. 7 d. 2 p., jei asmeniui nustatoma 30 – 55 procentai darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu, t. y. asmuo gali dirbti pagal negalios pobūdį pritaikytoje darbo vietoje. Asmeniui, pripažintam iš esmės darbingu, gali būti nustatomos rekomendacinio pobūdžio darbo sąlygos, įskaitant darbo trukmę. Rekomendacinis darbo sąlygų pobūdis reiškia, kad jos nėra taikomos privalomai (imperatyviai), o paprasčiausiai – abiejų darbo santykio šalių susitarimu. Net jeigu darbuotojui būtų nustatyta darbo trukmę ribojanti sąlyga, tai nereikštų, kad darbdavys gali vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas be darbuotojo valios.

Pareiškėjas 2018 m. birželio 25 d. pateikė Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Darbo inspekcija) konsultaciją į Pareiškėjo 2018 m birželio 6 d. paklausimą apie tai, ar gali organizacijos vadovas priverstinai sumažinti darbo trukmę, o Pareiškėjui nesutinkant atleisti jį iš darbo pagal Darbo kodekso 45 ir 57 straipsnį, kai neįgalumo pažymoje nėra nurodyta sąlyga apie rekomenduojamą trumpesnę darbo trukmę ir pagal darbo pobūdį nereikalingos nei specialios sąlygos, nei specialiai įrengta darbo vieta. Darbo inspekcijos pateiktoje konsultacijoje nurodoma, jog, jei sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje dėl neįgaliojo galimybės dirbti konkretų darbą nenumatyta apribojimų dėl jo darbo laiko, tam tikrų funkcijų atlikimo ar kt., šis darbuotojas gali dirbti visą darbo laiką ir jam nustatytas darbo funkcijas. Darbdavys neturi teisės ne visą darbo laiką nustatyti ar sumažinti darbo sutartimi sulgytas darbo funkcijas vienašališkai. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad neįgalieji gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, dirbti naktį ir budėti, jeigu to jiems nedraudžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada, tik su jų sutikimu. Darbo inspekcijos konsultacijoje nurodyta, kad už darbo organizavimą atsako darbdavys, todėl darbuotojo darbo panaudojimas visų pirma yra darbdavio prerogatyva. Tačiau darbdavys pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę (taip pat sumažinti darbo trukmę) gali tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu (Darbo kodekso 5 straipsnio 1 dalis). Toks sutikimas turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį (Darbo kodekso 45 straipsnio 2 dalis). Darbo kodekso 57 straipsnio 6 dalyje nurodyta, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tada, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną

mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą (Darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalis).

2018 m. birželio 25 d. Tarnybos darbuotojui telefonu susisiekus su Pareiškėju, gauta informacija, kad po Pareiškėjo Teatru pateikto 2018 m. gegužės 23 d. atsisakymo dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo, t. y. dėl Pareiškėjo darbo laiko sutrumpinimo, Pareiškėjas iš Teatro nėra gavęs raštu jokios informacijos apie tai, kad jis toliau paliekamas dirbti Teatre ankstesnėmis darbo sąlygomis, t. y., pilnu etatu. Teatro 2018 m. gegužės 15 d. raštas Nr. P8-01 dėl darbo sutarties sąlygų keitimo nėra atšauktas. Pareiškėjas taip pat nurodė, kad, atsižvelgiant į dramos teatro aktorius darbo specifiką, sunkiai įsivaizduoja darbą pusę etato. Pasak Pareiškėjo, būtų sudėtinga atskirti, kokių darbų: spektaklių, repeticijų, ar teksto spektaklio, dalies jis turėtų nevykdyti. Pareiškėjas teigė, jog toks darbo krūvio sumažinimas yra būdas Pareiškėją atleisti iš darbo.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Teatras, būdamas Pareiškėjo darbdavys, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 2, 4, 6 punktų nuostatų, pagal kurias, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į negalią, privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas; naudoti vienodus atleidimo iš darbo kriterijus; užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos (toliau – Konvencija), kurios dalyvė yra Lietuva, 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina, kad prieš įstatymą visi asmenys lygūs ir lygūs pagal įstatymą, taip pat turi teisę į lygiavertę įstatymo apsaugą ir teisę vienodai naudotis įstatymo teikiamomis galimybėmis be jokio diskriminavimo. Valstybės, šios Konvencijos šalys, draudžia bet koki diskriminavimą dėl neįgalumo ir garantuoja neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties (Konvencijos 5 straipsnio 2 dalis).

Pagal Konvencijos 27 straipsnio nuostatas, valstybės, Konvencijos šalys, pripažįsta neįgaliųjų teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis; ši teisė apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kuri yra atvira, tinkama visiems ir prieinama neįgaliesiems. Valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina ir skatina

įgyvendinti teisę į darbą, įskaitant teisę į darbą tų asmenų, kurie tampa neįgalūs dirbdami, imdamosi atitinkamų priemonių, įskaitant ir teisės aktų priėmimą, kuriomis *inter alia* būtų:

- uždrausta diskriminacija dėl neįgalumo visais klausimais, susijusiais su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir darbą, darbo išsaugojimą, kilimą tarnyboje ir saugias ir sveikas darbo sąlygas (a punktas);

- lygiai su kitais asmenimis ginamos neįgaliųjų teisės į teisingas ir palankias darbo sąlygas, įskaitant lygias galimybes ir vienodą atlyginimą už tokios pat vertės darbą, saugias ir sveikas darbo sąlygas, įskaitant apsaugą nuo priekabiavimo ir skundų patenkinimą (b punktas);

- užtikrinta, kad neįgaliesiems darbo vietoje būtų tinkamai pritaikytos sąlygos (i punktas).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime taip pat konstatavo, kad konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones atsižvelgiant į jų statusą ar padėtį (Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimas).

Jungtinių Tautų bei Europos Sąjungos, taip pat nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija reiškia teisių sumažinimą, suvaržymą ar atėmimą tam tikrai kategorijai žmonių dėl kokių nors asmens požymių. Diskriminacija suvokiama kaip asmenų lygybės principo pažeidimas, kai asmeniui ar asmenų grupei yra sukuriamos mažiau palankios sąlygos, taikomi skirtumai, išimtys, apribojimai ar teikiamas pranašumas, lyginant su kitais asmenimis, esančiais toje pačioje ar tokioje pačioje situacijoje.

Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalimi, tiesioginė diskriminacija – tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, 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. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalies nuostatas, netiesioginė diskriminacija apibūdinama kaip 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. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d.).

Pagal Lygių galimybių įstatyme įtvirtintą diskriminacijos sąvoką, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, siekiama nustatyti, ar tam tikras elgesys, teisės norma, praktika galėtų tam tikrą asmenį dėl tam tikro asmens tapatybės požymio, t. y. aptariamam atveju – dėl negalios, priversti atsidurti mažiau palankioje padėtyje nei kitas asmuo, neturintis šio požymio.

Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtinta įrodinėjimo pareigos paskirstymo tvarka, nagrinėjant lygių galimybių principo pažeidimo atvejus, t. y. 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 buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Remiantis Darbo kodekso 158 straipsnio nuostatomis, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.

Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 1 d.).

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta darbo aplinkos sąvoka, pagal kurią, darbo aplinka – darbo vietą supanti erdvė, kurioje gali būti darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kitų). Darbo sąlygos – darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Darbo vieta – vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygta darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas (2 str. 7 d., 8 d.). Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (2 str. 12 d.).

Darbuotojai, rūpindamiesi savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, privalo, gavus NDNT išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, išvados kopiją pateikti darbdaviui (Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo 33 str. 1 d. 11 p.).

Remiantis Neįgalių socialinės integracijos įstatymo 18 straipsnio 3 dalies 1, 2, 4, 6 punktų nuostatomis, NDNT sprendžia klausimus dėl neįgalumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; 4) neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų; netekto darbingumo procentų. Pagal minėto įstatymo 20 straipsnio 7 dalies 2 punkto nuostatas, jei asmeniui nustatoma 30–55 procentų darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu, t. y. asmuo gali dirbti pagal negalios pobūdį pritaikytoje darbo vietoje arba jam nebūtina pritaikyti darbo vietos.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ (toliau – Įsakymas)

13 priedo 19.3 punkte nustatyta, jog dėl neįgaliųjų asmenų ar asmenų, netekusių dalies darbingumo, galimybės dirbti konkretų darbą sprendžia darbo medicinos arba šeimos gydytojas, gavęs Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos rekomendacijas ir atitinkamos profesinės kvalifikacijos gydytojo išvadą. Sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl neįgaliojo galimybės dirbti konkretų darbą privaloma darbdaviui ir darbuotojui (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38 str. 2 d.).

Remiantis Darbo kodekso 45 straipsnio nuostatomis, pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis.

Pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 3 punkto nuostatas, darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą, kai darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę.

Pareiškėjas nuo 2001 m. balandžio 25 d. dirba Teatre aktoriumi (2001 m. balandžio 25 d. darbo sutartis Nr. 279). Teatro Tarnybai pateiktame Teatro Aktoriaus pareigybės aprašyme, patvirtintame 2017 m. sausio 31 d. Teatro generalinio direktoriaus įsakymu Nr. P-21 (toliau – Pareigybės aprašymas), nustatyta, jog pagrindinė aktoriaus funkcija – dalyvauti naujų spektaklių kūrimo ir įgyvendinimo scenoje, kurti paskirtus vaidmenis pasitelkiant savo intelektinius, kūrybinius ir kt. profesinius gebėjimus, taip pat užtikrinti jau sukurtų vaidmenų tinkamą kokybę. Aktoriaus darbas susideda iš vaidmenų kūrimo proceso naujai statomuose spektakliuose – teksto išmokimo, kokybiško vaidmenų atlikimo nenutolstant nuo režisieriaus sumanymo (8, 9 p.). Aktorius privalo repetuoti ir vaidinti kiekvieną režisieriaus paskirtą ir Teatro generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintą vaidmenį,

neatsižvelgiant į jo svarbumą (11 p.). Aktorius privalo dalyvauti Teatro gastrolėse, išvykose ar kituose renginiuose (pagal vadovo įsakymą) (12 p.). Pagal Pareigybės aprašymo 20 punktą, aktorius privalo laikytis darbo grafiko (repertuaro), atsižvelgdamas į galimus pakeitimus.

Nustatyta, kad Pareiškėjas 2018 m. gegužės 10 d. pateikė Teatrui NDNT 2018 m. vasario 12 d. išduotą darbingumo lygio pažymą Nr. DL-1 Nr. 313 bei 2018 m. vasario 12 d. išduotą NDNT išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS-209. NDNT darbingumo lygio pažymoje Pareiškėjui nustatytas netekto darbingumo lygis – 55 procentai, Pareiškėjas pripažintas iš dalies darbingu. NDNT išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nustatyti veiksniai, kuriems esant Pareiškėjas negali dirbti: kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių, darbo aplinkoje esant cheminių jautrinančių medžiagų, dulkių, keliant krovinius rankomis, kai krovinio svoris viršija 15 kg, darbo, susijusio su nuolatiniiais priverstiniais liemens palenkimais.

Nustatyta, kad Teatras 2018 m. gegužės 15 d. pateikė Pareiškėjui pasiūlymą dėl darbo sutarties sąlygų keitimo Nr. P8-01, kuriame nurodė, jog, darbdavys (Teatras), atsižvelgdamas į NDND pažymą bei išvadą, bei negalėdamas rizikuoti Pareiškėjo sveikata ir galima darbdavio atsakomybe dėl leidimo dirbti pilną darbo dieną, turi riboti Pareiškėjo, kaip darbuotojo, turinčio rimtų sveikatos sutrikimų, darbo trukmę ir ketina nuo 2018 m. birželio 1 d. pakeisti su Pareiškėju sudarytą darbo sutartį, nustatant jam 20 valandų per savaitę darbo trukmę. Pareiškėjo paprašyta per dešimt darbo dienų pranešti apie savo sutikimą ar nesutikimą dirbti pasiūlytomis keisti darbo sutarties sąlygomis. Pareiškėjui nurodyta, kad Darbo kodekso 45 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka.

Pareiškėjas 2018 m. gegužės 23 d. pateikė darbdaviui (Teatrui) atsakymą į pasiūlymą dėl darbo sutarties sąlygų keitimo. Atsakyme nurodė, jog nesutinka su Teatro pasiūlymu dėl darbo sutarties sąlygų keitimo, nes NDNT išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų jokių apribojimų darbo laikui nenustatyta, o tai reiškia, kad Pareiškėjas gali dirbti visą darbo laiką. Nurodė, jog Darbo kodekso 26 straipsnis draudžia darbuotojų diskriminaciją dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis visais darbo santykių etapais.

Nustatyta, jog Pareiškėjas, vykdydamas teisės aktuose nustatytą pareigą (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 str. 1 d. 11 p.), pateikė darbdaviui (Teatrui) jo NDNT pažymą bei išvadą, kuriose, atsižvelgiant į Pareiškėjo ligos diagnozę, jam nustatytas 45 procentų darbingumo lygis, t. y. Pareiškėjas pripažintas iš dalies darbingu, taip pat įvardinti fizikiniai, cheminiai, ergonominiai rizikos veiksniai,

kuriems esant Pareiškėjui dirbti nerekomenduojama. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo laiko trukmės ribojimas NDNT išvadoje nenurodytas.

Pažymėtina, jog praėjus penkioms dienoms nuo minėtų dokumentų pateikimo, t. y. 2018 m. gegužės 15 d., darbdavys (Teatras), reaguodamas į Pareiškėjo pateiktus duomenis apie jo neįgalumą, pateikė Pareiškėjui pasiūlymą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo, t. y. darbo laiko sutrumpinimo perpus. Darbdavys (Teatras), paaiškindamas tokio elgesio motyvus, teigė, jog negalėjo rizikuoti Pareiškėjo sveikata, todėl, reikšdamas susirūpinimą, pasiūlė Pareiškėjui sumažinti darbo krūvį perpus. Teigė, jog aktoriaus darbe egzistuoja tam tikros rizikos sveikatai, pavyzdžiui, dulkėtumas, fizinis aktyvumas.

Remiantis aukščiau minėtomis teisės aktų nuostatomis (Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 18 str. 3 d. 4 p., Įsakymo 13 priedo 19.3 p.) bei teismų praktika (žr., pvz., Vilniaus apygardos administracinio teismo 2015 m. balandžio 27 d. sprendimą administracinėje byloje Nr. I-2477-789/2015; Vilniaus apygardos administracinio teismo 2015 m. balandžio 7 d. sprendimą administracinėje byloje Nr. I-5749-790/2015), NDNT, priimdama sprendimus dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, asmens sveikatos būklę vertina ir apribojimus dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nustato kiekvienu atveju individualiai, atsižvelgiant į asmens sveikatos būklę ir darbingumo lygio procentus, tačiau konkrečių sąlygų darbo vietai nenustato (t. y. NDNT išvada dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nesieja neįgalaus asmens darbingumo su konkrečia darbo vieta ir konkrečiomis darbo sąlygomis). Taigi, darbo santykius bei darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys norminiai teisės aktai nenustato tiesioginio ryšio tarp darbuotojui nustatyto darbingumo lygio ir darbo krūvio ir/ar pobūdžio, todėl dėl neįgaliųjų asmenų galimybės dirbti konkretų darbą sprendžia šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas, gavęs NDNT rekomendacijas ir atitinkamos profesinės kvalifikacijos gydytojo išvadą.

Atkreiptinas dėmesys, jog, remiantis minėtomis teisės aktų nuostatomis, darbdavys, kuriam kyla abejonių dėl darbuotojo sveikatos būklės, galėjimo tinkamai atlikti darbo funkcijas dėl sveikatos, darbo aplinkos pritaikymo, saugių bei sveikų darbo sąlygų sudarymo, negali priimti vienašališkų sprendimų dėl konkrečių darbo sąlygų pakeitimo, prieš tai negavęs šeimos ar darbo medicinos gydytojo išvados apie tai, kokius konkrečius darbus, užduotis, koku krūviu darbuotojas gali atlikti, nepakenkdamas savo sveikatai. Tokiu atveju darbdavys privalėtų nukreipti darbuotoją atlikti neeilinį sveikatos patikrinimą,

Įsakymo 10.4 ir 12 punktai nustato, kad šeimos medicinos paslaugas teikiantis gydytojas arba darbo medicinos gydytojas, įvertinęs tyrimų rezultatus, konsultavusių kitų profesinių kvalifikacijų gydytojų išvadas bei kontraindikacijas, daro išvadą apie asmens profesinį tinkamumą ir įrašo išvadą dėl darbuotojo profesinio tinkamumo: „dirbti gali“ „dirbti gali, bet ribotai“ (nurodant kaip), „dirbti negali“ į F (formą) Nr. 048/a. Taip konkretizavus darbuotojo galimybę dirbti konkrečioje darbo vietoje, darbdavys, vadovaudamasis šeimos medicinos paslaugas teikiančio arba darbo medicinos gydytojo išvada, gali priimti teisiškai reikšmingus ir adekvačius sprendimus dėl tokio darbuotojo tolimesnės darbinės veiklos.

Pažymėtina, jog Teatras nepateikė duomenų apie tai, jog, gavęs NDNT išvadą dėl Pareiškėjo darbo pobūdžio bei sąlygų, prieš teikdamas Pareiškėjui pasiūlymą dėl darbo krūvio sumažinimo, ėmėsi veiksmų, kad teisės aktų nustatyta tvarka gautų patikimus bei tikslius duomenis apie Pareiškėjo sveikatą bei galimybę dirbti konkrečius darbus, bei galimą darbo krūvį.

Pareiškėjas dėl skunde nurodytų darbdavio veiksmų, t. y. siūlymo dirbti sumažintu darbo krūviu, jaučiasi diskriminuojamas negalios pagrindu. Taip pat Pareiškėjas tiek raštu, tiek telefonu išreiškė susirūpinimą dėl savo tolimesnių darbo sąlygų, darbo laiko trukmės, galimybės nebūti atleistam iš užimamų pareigų dėl negalios.

Atkreiptinas dėmesys, jog Teatras, pateikdamas paaiškinimą Tarnybai, nurodė, jog, atsižvelgdamas į NDNT išvadas apie tai, kad Pareiškėjas neteko 55 procentų darbingumo, bei negalėdamas rizikuoti asmens sveikata ir galima darbdavio atsakomybe dėl asmeniui, kuris turi rimtų sveikatos sutrikimų (darbingumas tesudaro 45 procentus), leidimo dirbti pilną darbo dieną, pasiūlė riboti darbo trukmę ir pakeisti darbo sutartį. Teatro pasiūlyme dėl darbo sutarties sąlygų nurodyta, jog, Pareiškėjui pateikus duomenis apie neįgalumą, NDNT pažymą bei išvadą, bei negalėdamas rizikuoti Pareiškėjo sveikata ir galima darbdavio atsakomybe dėl leidimo dirbti pilną darbo dieną, Teatras turi riboti Pareiškėjo darbo trukmę.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, NDNT išvadoje darbo laiko trukmė kaip kontraindikacija Pareiškėjui dirbti nenustatyta. Be to, darbdavys nesiėmė priemonių, kad išsiaiškintų konkrečius darbus, užduotis, kurių Pareiškėjas dirbti negali. Taigi Teatras siūlymą pakeisti Pareiškėjo darbo sąlygas pateikė iš esmės tik turėdamas duomenis apie Pareiškėjo negalią bei bendro pobūdžio rekomendacijas apie Pareiškėjo darbo pobūdį, kurios negalėtų būti laikomos patikimais ar privalomo pobūdžio duomenimis, pagrindžiančiais tokį darbdavio sprendimą.

Pažymėtina, jog tyrimo metu negauta duomenų apie tai, jog Pareiškėjo darbo sąlygos po jam pateikto pasiūlymo dėl sąlygų keitimo buvo pakeistos, t. y. sumažinta darbo laiko trukmė ar kt. Darbo sutartis su Pareiškėju nėra nutraukta. Taigi, pagal esamus duomenis, konstatuoti Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 2 bei 4 punktų pažeidimų pagrindo nėra.

Konstatuotina, jog būtent Pareiškėjo negalia lėmė skundžiamus darbdavio (Teatro) veiksmus, t. y. siūlymo dėl darbo sąlygų pakeitimo, konkrečiai, darbo krūvio sumažinimo, pateikimą Pareiškėjui. Teatro pasiūlyme Pareiškėjui dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo taip pat pateikiama nuoroda į Darbo kodekso 57 straipsnio nuostatas, pagal kurias, darbuotojui nesutinkant dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, darbdavys turi teisę jį atleisti iš darbo.

Pažymėtina, kad, kaip nurodyta anksčiau, Teatras savo rašytiniame paaiškinime Tarnybai teigė, jog, atsižvelgus į Pareiškėjo nesutikimą, Pareiškėjo darbo sutartis nebuvo keičiama ir Pareiškėjas liko dirbti visą darbo dieną. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Teatro pasiūlymas dėl darbo sutarties nutraukimo nėra atšauktas, o Pareiškėjas iš Teatro nėra gavęs rašytinio patvirtinimo dėl pasiūlymo dirbti pakeistomis darbo sąlygomis atšaukimo.

Atsižvelgiant į anksčiau aptartus Teatro veiksmus, kurie sudarė Pareiškėjui bauginančią, žeminančią aplinką darbe, netikrumą dėl savo darbo vietos ir darbo sąlygų, apribojo galimybę jaustis saugiai ir oriai darbo vietoje, darytina išvada, kad minėti veiksmai laikytini priekabiavimu prie Pareiškėjo dėl jo negalios. Tokiu būdu Teatras pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 6 punkte įtvirtintą pareigą užtikrinti, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo dėl negalios.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Siūlyti Teatrui nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus bei atšaukti 2018 m. gegužės 15 d. pasiūlymą dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo Nr. P8-01.

2. Įpareigoti Teatro vadovą išnagrinėti šį sprendimą ir apie nagrinėjimo rezultatus bei sprendimo vykdymą informuoti Lygių galimybių kontrolierę per 30 dienų nuo sprendimo gavimo dienos.

3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Teatro vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01119 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė