



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU UAB „ŽIBOSA“ PRIIMANT Į DARBĄ TYRIMO

2019-01-10 Nr. (18)SN-209)SP-4
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. lapkričio 21 d. gautas pareiškėjo Mindaugo Benešiūno (toliau – Pareiškėjas) skundas, kuriame teigiama, kad jis ketino įsidarbinti UAB „Žibosa“ (toliau vadinama ir Bendrove). Pokalbio, vykusio 2018 m. lapkričio 13 d., metu Pareiškėjas pasiteiravo, ar Bendrovė įdarbina žmones su negalia, jam buvo atsakyta: „Invalidų nepriimam“ (citatose kalba netaisyta). Pareiškėjas teigia, jog norėjo įsidarbinti virėjo pagalbininku. Tokiose pačiose pareigose jis dirbo kitoje bendrovėje, todėl mano, jog turima negalia netrukdytų jam tinkamai atlikti šias pareigas. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad Bendrovėje nėra įdarbinami asmenys, turintys negalią, Pareiškėjo, kaip galinčio užimti virėjo padėjėjo pareigas, kandidatūra nebuvo svarstoma.

2018 m. gruodžio 4 d. raštu Nr. (18)SN-209)S-727 Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė) kreipėsi į Bendrovės vadovą, prašydama per 3 darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą: ar Bendrovė yra arba 2018 m. lapkričio 13 d. buvo paskelbusi atranką (-as) į darbą Bendrovėje, jei taip, į kokias pareigas; ar į Bendrovę kreipėsi asmenys, turintys negalią (taip pat ir Pareiškėjas); jei taip, į kokias pareigas pretendavo; ar buvo atsisakyta Pareiškėją įdarbinti Bendrovėje; jei taip, kodėl; kas bendravo su Pareiškėju ir kitais pretendентаis; ar Bendrovėje sudaromos galimybės įsidarbinti asmenims, turintiems negalią.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. Bendrovės vadovas 2018 m. gruodžio 4 d. Tarnybai pateiktame rašte „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – Raštas) nurodė, kad Bendrovė 2018 m. lapkričio 13 d. nebuvo paskelbusi atrankos

į laisvas darbo vietas. 2018 m. spalio 1 d. į Bendrovę kreipėsi asmuo, turintis negalią, ir 2018 m. spalio 4 d. buvo įdarbintas Bendrovėje virėju. Rašte teigiama, jog Pareiškėjo negalia neturėjo įtakos jo nepriėmimui į darbą, o su Pareiškėju bendravęs Bendrovės darbuotojas neturėjo kompetencijos spręsti apie Pareiškėjo (ne)įdarbinimą, nes neturėjo tokių įgaliojimų; be to, laisvos virėjo darbo vietos nebuvo. Bendrovėje dirba negalią turintys darbuotojai; joje taip pat sudaromos visos įmanomos darbo sąlygos naujai įdarbinamiems negalią turintiems darbuotojams, atsižvelgiant į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų.

2. 2018 m. gruodžio 14 d. Tarnybos atstovas kreipėsi į Pareiškėją telefonu dėl informacijos apie UAB „Žibosa“ darbo skelbimą dėl laisvos virėjo darbo vietos. Pareiškėjas patvirtino, jog darbo skelbimo nebuvo. Pareiškėjas nurodė, kad jis ir jo draugas anksčiau dirbo virėjo padėjėjais kitoje bendrovėje, o lapkričio mėn., ieškodami darbo, atsitiktinai kreipėsi į Bendrovę telefonu dėl galimybės įsidarbinti virėjo padėjėjo pareigose. Telefonu atsiliepusi moteris informavo, kad jie gali ateiti pokalbiui. Pareiškėjui ir jo draugui atėjus į pokalbį, moteris, kuri galimai buvo vyriausioji virėja, sužinojusi, jog Pareiškėjas turi negalią, pasakė: „Invalidų nepriimam“. Minėtą frazę girdėjo ir Pareiškėjo draugas (Tarnybai šio asmens duomenys žinomi; toliau – Liudytojas). 2018 m. gruodžio 10 d. iš Pareiškėjo elektroninio pašto Tarnybai buvo atsiųstas elektroninis laiškas, kurį pasirašė Liudytojas, nurodė, jog patvirtina, kad frazė „Invalidų nepriimam“ buvo pasakyta pokalbio dėl darbo virėjo padėjėjo pareigose metu.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Žibosa“ sudarė vienodas įsidarbinimo (priėmimo į darbą) sąlygas Pareiškėjui, t. y., ar Bendrovė nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punkte išdėstytos nuostatos, nustatančios, jog 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 priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

Pažymėtina, jog 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. 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.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos (toliau – Konvencija), kurios dalyvė yra Lietuva, 5 str. 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 kokį 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 str. 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).

Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 5 straipsnyje nustatyta, jog, siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos sąlygos. Tai reiškia, kad, prireikus, konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis. Direktyvos preambulės 20 punkte nustatyta, kad turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y., veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti,

pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais. Norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą (Preambulės 21 p.).

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 dalimi, darbdavys, įgyvendindamas lygias galimybes, neatsižvelgdamas į, be kita ko, amžių, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus, 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.

Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalimi, tiesioginė diskriminacija – 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.

Tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės požymiais, kitais požymiais, ir vertinama, ar tokiose pačiose, ar panašiose aplinkybėse jie traktuojami vienodai. Vertinant galimą diskriminaciją būtina identifikuoti diskriminacijos pagrindą bei nustatyti, ar šiai santykių sričiai yra taikomas Lygių galimybių įstatymas. Nagrinėjamu atveju atliekamas tyrimas dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu, t. y., nustatoma, ar Bendrovė, atlikdama darbuotojų atranką, taikė vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendentams, nepaisant negalios.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Bendrovę telefonu, paskelbtu UAB „Žibosa“ interneto tinklalapyje, bei paklausė dėl galimybės įsidarbinti virėjo padėjėjo pareigose. Telefonu atsiliepusi Bendrovės darbuotoja nurodė, kad jis gali ateiti pokalbiui. Į pokalbį atėjo Pareiškėjas ir Liudytojas. Pareiškėjo ir Liudytojo teigimu, pokalbio pabaigoje, Pareiškėjui pasiteiravus, ar priimami asmenys, turintys negalią, atsakymas buvo: „Invalidų nepriimam“.

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.

Pareiškėjo teigimu, frazė „Invalidų nepriimam“ nuskambėjo pokalbio dėl darbo metu, tačiau aplinkybių, patvirtinančių faktą, jog iki klausimo dėl galimybės įsidarbinti asmenims, turintiems negalią, buvo sutarta, kad Pareiškėjas po 2018 m. lapkričio 13 d. vykusio pokalbio bus priimtas į darbą, nenurodyta nei skunde, nei Liudytojo liudijime, todėl Pareiškėjo teiginys, jog į darbą Bendrovėje jis nebuvo priimtas dėl negalios, nėra pagrįstas.

Pažymėtina, jog Rašte Bendrovės vadovas nurodė, kad tuo metu, kai Pareiškėjas kreipėsi dėl darbo, laisvos virėjo / virėjo padėjėjo darbo vietos Bendrovėje nebuvo. Minėtas aplinkybes patvirtino ir Pareiškėjas, nurodydamas, kad dėl darbo į Bendrovę kreipėsi ne pagal darbo skelbimą, o atsitiktinai, ieškodamas darbo. Pareiškėjas skambino įvairioms bendrovėms ir teiravosi, ar yra laisva virėjo padėjėjo darbo vieta.

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.

Pareiškėjo teigimu, 2018 m. lapkričio 13 d. jis dalyvavo darbo pokalbyje su Bendrovės virtuvės vadove (vyriausiąja virėja), kuri ir nurodė, jog asmenys su negalia nėra priimami į darbą UAB „Žibosa“. Bendrovės vadovas patvirtino aplinkybes, jog su Pareiškėju kalbėjosi vyriausioji virėja, tačiau mano, jog frazės dėl „invalidų nepriėmimo“ ji negalėjo pasakyti, nes Bendrovės vyriausioji virėja dirba nuo 2006 metų ir vertinama labai teigiamai. Be to, Bendrovės vadovas pažymėjo, jog UAB „Žibosa“ yra darbuotojų, turinčių negalią, o naujai priimamiems darbuotojams, turintiems negalią, sudaromos visos būtinos darbui sąlygos.

Pažymėtina, jog Lygių galimybių įstatyme nustatyta darbdaviui pareiga įgyvendinti lygias galimybes (nediskriminuoti), priimant darbuotoją į darbą, nepaisant, be kita ko, negalios.

Teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykius, nenustatyta priėmimo į darbą procedūra (tvarka), todėl tai, ar situacija, kai Bendrovės vyriausioji virėja pakvietė Pareiškėją pokalbiui dėl darbo, į kurį priimti darbuotoją nebuvo poreikio, yra laikoma šios procedūros dalimi, įvertinti sudėtinga. Tikėtina, jog kiekvienas juridinis asmuo (darbdavys) yra suformavęs individualią priėmimo į darbą

procedūrą, paremtą bendraisiais įdarbinimo principais, tokiais kaip valios išreiškimas, atranka, darbo sąlygų aptarimas, darbo sutarties pasirašymas ir pan.

Nagrinėjamu atveju, Bendrovės vadovo teigimu, vyriausioji virėja neturėjo jokių įgaliojimų, suteikiančių teisę atlikti darbuotojų atranką į darbo vietą, kurios nebuvo. Galimai Bendrovės vyriausioji virėja savo iniciatyva sutiko pabendrauti su Pareiškėju, turėdama tikslą ateityje pakviesti jį užimti virėjo / virėjo padėjėjo pareigas, jeigu jos atsilaisvintų. Minėtas aplinkybes patvirtino ir Bendrovės vadovas, nurodydamas, jog vyriausioji virėja išsaugojo Pareiškėjo kontaktinius duomenis tam, kad, atsiradus laisvai darbo vietai, būtų galima kreiptis į Pareiškėją ir pakviesti jį dirbti.

Atsižvelgiant į tai, kad pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe tenka darbdaviui, pokalbis dėl darbo vietos su asmeniu, kuris nėra įgaliotas priimti darbuotoją į darbą, negali būti vertinamas kaip priėmimas į darbą. Tačiau, kita vertus, nuo tokio pokalbio galimai galėjo priklausyti Pareiškėjo (ne)priėmimas į darbą, jei atsilaisvintų virėjo / virėjo padėjėjo darbo vieta.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, konstatuotina, jog Pareiškėjas nurodė aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės diskriminacijos buvimo, tačiau Bendrovė įrodė, kad Pareiškėjo kreipimosi į Bendrovę metu darbuotojų atranka nebuvo vykdoma, kadangi nebuvo laisvos darbo vietos. Remiantis tuo, manytina, kad ne negalia sąlygojo Pareiškėjo nepriėmimą į darbą, o laisvos darbo vietos nebuvimas. Kita vertus, pokalbio dėl darbo su Pareiškėju metu vyriausioji virėja jį informavo, jog Bendrovėje galimai nėra įdarbinami asmenys, turintys negalią. Toks teiginys galėjo atgrasyti Pareiškėją nuo kandidatavimo ateityje į galimai atsirasiančias pareigas Bendrovėje.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, nėra galimybės nustatyti, ar Pareiškėjui dėl jo turimos negalios būtų taikomos mažiau palankios įsidarbinimo sąlygos, jei Bendrovėje būtų reikalingas darbuotojas užimti virėjo padėjėjo pareigas. Esant minėtoms aplinkybėms, tyrimą tikslinga nutraukti, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Esant darbiniais santykiams, frazė „Invalidų nepriimam“ gali būti vertinama kaip priekabiavimas negalios pagrindu. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 punktą, priekabiavimas yra 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 7 str. 6 punkte nustatyta darbdaviui pareiga užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti. Atsižvelgiant į tai, jog darbdavys yra atsakingas už lygių galimybių užtikrinimą darbe, siūlytina UAB „Žibosa“ vadovui imtis prevencinių priemonių dėl

diskriminacijos draudimo bei lygių galimybių užtikrinimo Bendrovėje (darbuotojų švietimas, vidaus darbo tvarkos nustatymas ar kt.). Tarnyba pasirengusi suteikti visą būtiną informaciją ir konsultuoti susijusiais klausimais.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 straipsniu ir 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą Nr. (18)SN-209, kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Žibosa“.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė