



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU PRIIMANT Į KASININKO-PARDAVĖJO PAREIGAS TYRIMO

2019 m. gegužės 10 d. Nr. (19)SN-37)SP-62
Vilnius

2019 m. vasario 13 d. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjos *duomenys neskelbtini* (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame nurodoma, jog 2019 m. vasario 5 d. Pareiškėja su „Maxima“ parduotuvės, esančios Plytų g. 9, Palangoje (toliau – Parduotuvė), vadove sutarė, kad Pareiškėja nuo 2019 m. vasario 12 d. bus įdarbinta pardavėja skyriuje-linijoje (sveriamų prekių skyriuje). Parduotuvės vadovė liepė atsinešti galiojančią asmens medicininę knygelę. Tą pačią dieną Pareiškėja lankėsi pas Parduotuvės specialistą, išklausė sveikatos bei darbo įgūdžių mokymus ir, susimokėjusi tam tikrą sumą, gavo sveikatos žinių ir darbo įgūdžių atestavimo pažymėjimą. Kitą dieną (2019 m. vasario 6 d.) šeimos gydytoja, atlikusi patikrinimą, nustatė, jog Pareiškėja gali dirbti siūlomose pareigose ir tai patvirtino įrašu jos asmens medicininėje knygelėje.

Sutartą dieną, 2019 m. vasario 12 d., Pareiškėjai 10 val. ryto atėjus į Parduotuvę, Parduotuvės vadovė Pareiškėjai pasakė, kad „dabar neturi laiko ir kad Pareiškėja ateitų 12 val.“ (šios ir kitų Pareiškėjos skundo citatų kalba netaisyta). Pareiškėjai atėjus į Parduotuvę 12 val., Parduotuvės vadovė nusivedė Pareiškėją į kabinetą ir teigė „girdėjusi Palangoje sklandančius gandus apie tai, kad Pareiškėja darbinasi dėl to, kad po dviejų savaičių Pareiškėja guls į ligoninę ir jai bus atlikta operacija“. Parduotuvės vadovė teigė, jog „pas mus sirgti negalima, tada nepriimu į darbą, jei kalbos tikrai pagrįstos“. Pareiškėja atsakė, jog neketina gultis į ligoninę ir nesiruošia operacijai, nes „neturinti, ką operuotis“. Pareiškėja Parduotuvės vadovei pasakė, kad ji „vadovaujasi kalbomis ir gandais, bet turbūt nepasakė tas asmuo, kas skleidžia tokią informaciją, ir nežino, ką Pareiškėjai reikia operuotis, nes ji pati to nežinanti“. Pareiškėja Parduotuvės vadovės pasiteiravo: „o tai ir sirgti negalima čia pas jus? Šiuo metu, sakėt, serga viena pardavėja būtent iš to skyriaus, tai kaip čia išeina, kad vieniems galima kitiems ne?“ Parduotuvės vadovė Pareiškėjai atsakė: „tai žinau, kad turit neįgalumą, man nesakėt, koks procentas, nes reikės stovėti 12 valandų, ir yra naudojamos cheminės medžiagos“. Pareiškėja paaiškino, jog turi netekto darbingumo 55 procentus ir yra dirbusi parduotuvėje „Čia Market“ skyriuje po 12 valandų, darbo nebijanti, prieš tai „visą

laiką dirbo tik stovimus darbus“. Pareiškėja nurodė, kad turi „vadinamą trečią neįgalumo grupę ir gali visus darbus dirbti“. Parduotuvės vadovė paaiškino, jog Parduotuvės vidinės taisyklės neleidžia į liniją (skyrių) priimti žmogaus, turinčio neįgalumą, teigė, kad, jei Pareiškėja „ruošiasi sirgti, su neįgalumu negalim priimti, tokios vidaus taisyklės“.

Pareiškėja rašo, kad jaučiasi buvusi diskriminuojama dėl negalios.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2019 m. vasario 19 d. raštu Nr. (18)SN-37)S-166 kreipėsi į UAB „Maxima LT“ (toliau – Bendrovė) administraciją, prašydama pateikti informaciją, ar Bendrovė gali patvirtinti Pareiškėjos skunde nurodytas aplinkybes; kokios buvo atsisakymo priimti Pareiškėją į kasininkės pareigas priežastys; kokius duomenis apie Pareiškėjos sveikatos būklę, negalią Parduotuvė buvo surinkusi, Pareiškėjai dirbinantis Parduotuvėje kasininke; ar, atsižvelgiant į Pareiškėjos negalios pobūdį, jai dirbti pardavėja yra reikalingos ypatingos sąlygos, priemonės darbo vietai / sąlygoms pritaikyti; kokiomis, kieno bei kada patvirtintomis taisyklėmis, tvarkomis remiantis, Pareiškėją buvo atsisakyti įdarbinti; kokiais kriterijais, numatytais tokiose tvarkose, remiantis, atsisakoma įdarbinti asmenis su negalia; ar UAB „Maxima LT“ kasininkais dirba negalią turinčių asmenų; kokios darbo sąlygos jiems sudaromos, atsižvelgiant į jų negalios pobūdį ir Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktas išvadas bei pažymas. Paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Tarnyboje gautas 2019 m. kovo 15 d. Bendrovės atsakymas į lygių galimybių kontrolierės raštą, kuriame nurodoma, jog, Bendrovės turimais duomenimis, Pareiškėja 2019 m. vasario 5 d. atvyko į Bendrovės padalinį – Parduotuvę ir pareiškė pageidavimą įsidarbinti pardavėjos pareigose. Parduotuvės direktorė pasikalbėjo su ja ir sutarė, kad Pareiškėja kitą dieną pateiks gyvenimo aprašymą. Gavusi Pareiškėjos gyvenimo aprašymą, Parduotuvės direktorė informavo Pareiškėją, kad reikia pasitikrinti sveikatą; Pareiškėja kitą dieną dar kartą atvyko į Parduotuvę tam, kad Parduotuvės direktorė medicininėje knygelėje nurodytų rizikos faktorius.

Pasitikrinusi sveikata Pareiškėja į Parduotuvę atėjo 2019 m. vasario 12 d. Tuomet Parduotuvės direktorė sužinojo, jog Pareiškėja turi negalią. Bendrovė pažymėjo, kad iki tol Pareiškėja Parduotuvės direktorės nebuvo informavusi apie savo negalią ir nebuvo pateikusi jokių su tuo susijusių dokumentų.

Nurodoma, kad, pagal Bendrovės praktiką, priimant į darbą negalią turintį asmenį yra atliekami papildomi veiksmai, t. y. su norinčiu įsidarbinti asmeniu yra kalbama dėl jo galimybių dirbti atitinkamą darbą. Atsižvelgiant į kandidato negalią, siekiama nustatyti, kokiomis diferencijuotomis / individualizuotomis darbo sąlygomis asmuo galėtų dirbti, ir vertinama, ar darbdavys turi objektyvias galimybes pritaikyti / individualizuoti darbo sąlygas. Šiuos veiksmus atlieka Bendrovės Personalo departamento darbuotojas, atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikata, o ne Parduotuvės direktorius savarankiškai. Dėl šios priežasties Parduotuvės direktorė, sužinojusi, kad Pareiškėja turi negalią, bandė paaiškinti Pareiškėjai, kad ji dėl šios aplinkybės turės atlikti papildomus veiksmus. Pagal Bendrovėje galiojančias taisykles, prieš įdarbinant negalią turintį asmenį, būtina kreiptis į Bendrovės Personalo departamento atsakingą asmenį. Todėl Pareiškėjai buvo paaiškinta, kad įdarbinimas tą pačią dieną, t. y., 2019 m. vasario 12 d., nėra galimas. Bendrovės žiniomis, pokalbis tarp Parduotuvės direktorės ir Pareiškėjos dėl įdarbinimo nebuvo baigtas, nes Pareiškėja nutraukė pokalbį ir išėjo. Taigi Pareiškėjai tiesiog buvo siekta paaiškinti, jog reikia atlikti papildomus veiksmus tam, kad asmuo, turintis negalią, galėtų dirbti nekenkdamas savo sveikatai. Tačiau, Bendrovės vadovybės teigimu, pagal Tarnybos pateikto pranešimo turinį spręstina, jog Pareiškėja, tikėtina, netinkamai suprato Parduotuvės direktorės žodžius ir papildomos procedūros reikalingumą įvertino kaip diskriminaciją.

Rašte pažymima, kad Bendrovėje nėra nei praktikos, nei tvarkos, kuria remiantis būtų atsisakoma įdarbinti asmenis su negalia. Pagal Bendrovės praktiką, prieš įdarbinant asmenis su negalia kompetentingi asmenys vertina, kaip darbo vieta / funkcijos turėtų būti individualizuojamos taip, kad darbas nekenktų asmens sveikatai, ir ar toks individualizavimas / darbo vietos (funkcijų) pritaikymas neproporcingai neapsunkins darbdavio.

Atsakyme taip pat nurodoma, jog, rašto pateikimo dienos duomenimis, Bendrovėje dirba 35 kasininkai-pardavėjai, turintys negalią. Tokių darbuotojų atžvilgiu nustatytos individualizuotos darbo sąlygos, priklausomai nuo negalios, pvz., nurodoma, kad darbuotojas negali kelti daugiau kaip 10 kilogramų.

Pareiškėja 2019 m. balandžio 9 d. Tarnybai pateiktame elektroniniame laiške nurodė, jog šiuo metu dirba viename iš prekybos centrų, kuriam yra žinoma apie Pareiškėjos negalią, ir Pareiškėja diskriminacijos nepatiria. Šiuo metu Pareiškėja kitame prekybos tinkle dirba po 12 valandų, „vadinamojoje linijoje“, ir neturi „jokių sveikatos sutrikimų“. Pareiškėja papildomai informavo, jog su

ja telefonu susisieikė Bendrovės atstovai ir atsiprašė dėl įvykusio nenusipratimo, siūlė darbą Klaipėdoje. Pareiškėja siūlomo darbo atsisakė.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, vykdydama Pareiškėjos priėmimo į darbą veiksmus, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 6 bei 9 punktų nuostatų, pagal kurias, 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 užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti; taip pat imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

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 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 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, kilmą 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.).

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 asmenų 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.

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.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komitetas, 2018 m. balandžio 26 d. Generaliniame komentare Nr. 6 (toliau – Komentaras) aiškindamas tinkamo pritaikymo (įskaitant ir tinkamą darbo vietos bei sąlygų pritaikymą) asmenims su negalia sąvoką, pažymėjo, kad tinkamo pritaikymo pareiga yra *ex nunc* pareiga, t. y., turi būti vykdoma nuo to momento, kai asmeniui su negalia atsiranda poreikis pašalinti kliūtis jam tinkamai įgyvendinti savo teises ir pareigas. Tinkamo pritaikymo pareiga yra individualizuota pareiga, pasireiškianti tuo, jog pareigos turėtojas privalo atsižvelgti į konkrečius asmens su negalia poreikius, jis privalo bendradarbiauti su asmeniu (arba jo atstovu), kuriam toks pritaikymas reikalingas. Tinkamo pritaikymo pareiga galioja ne tik tais atvejais, kai asmuo paprašo tokio pritaikymo, bet ir kai pareigą turintis asmuo žino apie tokio asmens negalią. Pareiga išlieka ir tais atvejais, kai asmuo, turintis pritaikymo pareigą, žino ar privalo žinoti, jog asmuo turi negalią, dėl kurios jam reikalingas pritaikymas, pašalinantis kliūtis asmeniui įgyvendinant savo teises (Komentaro 24 str. b punktas).

Remiantis Komentaro 26 straipsniu, kriterijai, kuriais remiantis, turi būti įgyvendinama tinkamo pritaikymo pareiga:

- a) kliūčių, apribojančių galimybes asmenims su negalia naudotis savo teisėmis, identifikavimas bei pašalinimas, bendradarbiaujant pareigos turėtojui bei asmeniui su negalia;
- b) įvertinimas, ar tinkamas pritaikymas yra teisiškai ar praktiškai įgyvendinamas;
- c) įvertinimas, ar pritaikymas yra būtinas ir tinkamas bei efektyvus, įgyvendinant konkrečią asmens teisę;
- d) įvertinimas, ar pritaikymu nėra neproporcingai apsunkinamas pareigos turėtojas; tam reikalinga nustatyti santykį tarp pritaikymui reikalingų sąnaudų bei tikslo, kuris bus įgyvendintas dėl tinkamo pritaikymo (t. y., naudojimasis konkrečia teise);
- e) užtikrinimas, jog tinkamo pritaikymo pareiga bus įgyvendinama taip, kad būtų užtikrinta lygybė bei užkirstas kelias asmenų su negalia diskriminacijai. Tam būtinas atsakingų asmenų bei asmenų su negalia bendradarbiavimas. Faktorai, į kuriuos turi būti atsižvelgta, yra piniginiai kaštai, prieinami išteklių (įskaitant valstybės subsidijas), įmonės, įstaigos ar organizacijos, turinčios pritaikymo pareigą, dydį, įtaką įmonei, įstaigai ar organizacijai, naudą, kurią gaus tretieji asmenys, neigiamą įtaką kitiems asmenims bei protingus sveikatos ir saugumo reikalavimus. Įvertinant pareigos turėtojo galimybę įgyvendinti tinkamo pritaikymo pareigą, būtina įvertinti ne tik atskiro departamento, padalinio ar kito organizacinio vieneto, bet visos įmonės, įstaigos, organizacijos išteklius;
- f) užtikrinimas, kad asmeniui su negalia nebūtų perkelta pritaikymo pareiga;
- g) užtikrinimas, kad pareigos turėtojui, teigiančiam, jog pritaikymas jam sukuria neproporcingą našta, tektų įrodinėjimo pareiga.

Bet koks išimčių, įgyvendinant tinkamo pritaikymo pareigą, pateisinimas turi būti pagrįstas objektyviais kriterijais, apie tai tinkamai ir laiku informuojant asmenį, turintį negalią (Komentaro 27 str.).

Pagal Komentaro 67 straipsnį, valstybės – Konvencijos narės, įgyvendindamos Konvencijos 27 straipsnyje įtvirtintą neįgaliųjų asmenų teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis, privalo teisės aktuose įtvirtinti, jog tinkamo pritaikymo pareigos nevykdymas yra laikomas diskriminacija (Komentaro 67 str. d punktas); valstybės narės prisiima pareigą užtikrinti neįgaliųjų asmenų darbą tinkamai pritaikytoje darbo vietoje, saugioje bei sveikoje darbo aplinkoje tiek viešame, tiek privačiame darbo sektoriuose (Komentaro 67 str. f punktas).

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos 3 straipsnyje įtvirtinti neįgaliųjų socialinės integracijos principai, iš kurių paminėtinas lygių teisių principas – neįgalieji turi tokias pačias teises kaip ir kiti visuomenės nariai (3 str. 1 d. 1 p.); lygių galimybių – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdymosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės. Tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį (3 str. 1 d. 2 p.); diskriminavimo prevencijos – neįgalieji apsaugomi nuo bet kokios diskriminacijos ar išnaudojimo (3 str. 1 d. 3 p.).

Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų (Darbo kodekso 41 str. 1 d.).

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.).

Darbuotojai, rūpindamiesi savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, privalo gavus 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, Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) sprendžia klausimus dėl neįgalumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų; netekto darbingumo procentų.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ 13 priede patvirtinto Asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), privalomo sveikatos tikrinimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) 1 punkte nurodyta, kad asmenys, norintys įsidarbinti ar dirbantys darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika, privalo tikrintis sveikatą prieš įsidarbindami (pildoma – privalomo sveikatos patikrinimo medicininės pažymos forma F Nr. 047/a). Darbdaviui atstovaujantis arba jo įgaliotas asmuo, siųsdamas darbuotoją tikrintis sveikatą, vadovaudamasis Aprašo 1 ir 2 lentelių pirmuose stulpeliuose nurodytais pavojingais darbais (1 lentelė) ar rizikos veiksniais (2 lentelė), minėtus veiksnius įrašo į privalomo sveikatos patikrinimo medicininę pažymą (F Nr. 047/a) arba asmens medicininę knygelę (F Nr. 048/a).

Aprašo 13 priedo 10.4 punkte nustatyta, kad šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas, įvertinęs tyrimų rezultatus, konsultavusių kitų profesinių kvalifikacijų gydytojų išvadas bei kontraindikacijas, daro išvadą apie asmens profesinį tinkamumą. Aprašo 19.3 punkte nustatyta, jog dėl neįgalių 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.).

Pareiškėja pateikė Tarnybai NDNT 2018 m. gegužės 22 d. išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, kurioje nustatyti pavojingi sveikatai veiksniai, kuriems esant Pareiškėja negali dirbti: fizikiniai – kai triukšmo ekspozicijos lygis viršija 80 dB (A), kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių, dirbti su jonizuojančia spinduliuote; ergonominiai – darbo aplinkoje esančių cheminių jautrinančių medžiagų; ergonominiai – keliant krovinius rankomis, kai krovinio svoris

daugiau kaip 10 kg, dirbti darbą, susijusį su nuolatinu stovėjimu, vaikščiojimu, priverstiniais liemens palenkimais, nuolat pasikartojančiais pečių juostos, rankų, pirštų judesiais.

Iš Pareiškėjos bei Bendrovės rašytinių paaiškinimų turinio paaiškėjo, jog Pareiškėja 2019 m. vasario 5 d. atvyko į Parduotuvę, norėdama įsidarbinti kasininke-pardavėja. Be to nustatyta, jog Pareiškėja Parduotuvės vadovės buvo nukreipta tikrintis sveikatą, išklausė sveikatos žinių bei įgūdžių paskaitą. 2019 vasario 12 d. tarp Parduotuvės vadovės bei Pareiškėjos vykusio pokalbio metu Pareiškėja buvo informuota, jog dėl jos įdarbinimo reikalinga papildoma procedūra – Bendrovės Personalo departamento atsakingo asmens leidimas.

Kaip nurodyta pirmiau, tiriant diskriminacijos atvejus, pareiškėjui nurodžius *prima facie* aplinkybes, t. y., aplinkybes, sudarančias galimo lygių galimybių pažeidimo faktą, skundžiamas asmuo privalo teikti įrodymus, kad šias aplinkybes paneigtų. Asmuo, besikreipiantis dėl padaryto pažeidimo, privalo nurodyti šias *prima facie* aplinkybes: kad besikreipiantis asmuo priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos grupei; nurodyti, kokiuose santykiuose besikreipiantis asmuo buvo su skundžiamuoju asmeniu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį – darbo, viešųjų paslaugų ir pan.; nurodyti, kad buvo nepalankaus skundžiamo asmens poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis besikreipiančiam asmeniui pasireiškia; pateikti faktines aplinkybes, kad skundžiamas asmuo panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su besikreipiančiu asmeniui¹.

Nagrinėjamu atveju nustatyta, jog Pareiškėja priklauso įstatymo ginamų asmenų grupei, t. y., turi negalią, kreipėsi į Bendrovę dėl įdarbinimo, skunde, pateiktame Tarnybai, nurodė, jog Parduotuvės vadovė, sužinojusi apie Pareiškėjos negalią, išsakė teiginius: „pas mus sirgti negalima, tada nepriimu į darbą, jei kalbos tikrai pagrįstos“, „tai žinau, kad turit neįgalumą, man nesakėt, koks procentas, nes reikės stovėti 12 valandų, ir yra naudojamos cheminės medžiagos“, „jeigu ruošiatės sirgti, su neįgalumu negalim priimti, tokios vidaus taisyklės“. Pažymėtina, jog šie teiginiai yra akivaizdžiai niekinantys asmenį, žeminantys jo orumą, sukuriantys asmeniui, siekiančiam įsidarbinti, atgrasančią, nepalankią aplinką bei yra tiesiogiai susiję su asmens negalia. Minėtuose veiksmuose išvelgtina priekabiavimo dėl negalios požymių, tačiau, pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 6 p., darbdavys privalo užtikrinti, kad priekabiavimo darbo vietoje nepatirtų darbuotojas ar valstybės tarnautojas. Nagrinėjamu atveju

¹ Žr. pvz., Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimą Nr. I-2531-643/2018, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba v AB „Eglės“ sanatorija.

Pareiškėja nebuvo Bendrovės darbuotoja, todėl Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 6 p. numatytos pareigos vykdymas Bendrovei netaikytinas.

Pareiškėjos skundo dalies dėl Bendrovės atsisakymo įdarbinti Pareiškėją tyrimas nutrauktinas nepasitvirtinus nurodytam pažeidimui, kadangi tyrimo metu nenustatyta, jog Bendrovė nesiėmė tinkamų priemonių, kad negalią turinčiai Pareiškėjai būtų sudarytos sąlygos gauti darbą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytam pažeidimui.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Bendrovės vadovą.

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