



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ „SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB“ VILNIAUS FILIALĄ TYRIMO

2020 m. gegužės 26 d. Nr. (20)SN-44)SP-48
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama ir Tarnyba) 2020 m. kovo 23 d. gautas pareiškėjos (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje. Skunde nurodoma, jog Pareiškėja turi klausos negalią. Pareiškėja taip pat nurodė, kad ji kandidatavo į SEB įmonių grupei priklausančios „SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB“ Vilniaus filialo (toliau – Bankas) siūlomas „Bank Operation Specialist“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta) (lietuviškai – Banko operacijų specialistas) pareigas.

Pareiškėja skunde teigė „darbo skelbime skelbiamus pozicijos reikalavimus atitikau“, ir nurodė, kad 2020 m. kovo 5 d. iš Banko personalo skyriaus darbuotojos (*duomenys neskelbtini*) sulaukė el. laiško, kuriame buvo rašoma, kad „gavo mano CV ir nori susisiekti telefonu, paklausta, koks mano telefono numeris ir koks susisiekimo laikas patogiausias“. „Atsakydama informavau, kad esu neprigirdinti, todėl galėčiau bendrauti el. paštu, SMS arba susitinkant gyvai, nes puikiai skaitau iš lūpų ir kalbu, taip pat anglų kalba galiu komunikuoti raštu.“

Pareiškėja buvo informuota, kad „bus pasitarta su kolegomis, kiek tai galėtų būti reikšminga darbui ir man praneš“. 2020 m. kovo 20 d. Pareiškėja gavo laišką, kuriame nurodoma, jog: „nors daugiausiai darbo šioje pozicijoje yra su vidiniais bankiniais procesais, labai daug komunikuojame ir dirbame komandose. Komandos yra didelės bei turime daug vidinių susitikimų ir pasitarimų, kurie yra esminiai pačiam darbui ir funkcijų vykdymui. Atsižvelgiant į tai, nutarėme Jūsų profilio šiai pozicijai toliau nesvarstyti.“

Pareiškėjos įsitikinimu, ši situacija yra (buvo) diskriminuojanti ją klausos negalios pagrindu, nes „pradžioje gavau laišką, kuris kaip ir turėjo pradėti atrankos procesą (užklausta telefono numerio), taigi reikalavimus atitikau, tačiau vėliau mano kandidatūra atmesta dėl to, kad darbo metu bus daug komunikacijos“. Pareiškėjos nuomone, „darbdaviai akivaizdžiai atsisako pritaikyti darbo vietą, o man net nebuvo suteikta galimybė dalyvauti atrankoje ir pristatyti savo kompetencijas, o galbūt ir pasiūlymus,

kaip būtų galima pritaikyti darbo vietą“. Be to, Pareiškėjos nuomone, „darbo pareigose esminės funkcijos yra vidiniai bankiniai procesai, o komunikacija – šalutinės funkcijos, kurias tikrai buvo galima pritaikyti, atsižvelgiant į negalią. Šio banko pozicija man rodo, kad ateityje aš negalėčiau būti įdarbinta šiame banke ne dėl to, kad neatitinku reikalavimų, bet dėl savo negalios“.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2020 m. balandžio 14 d. raštu Nr. (20)SN-44)S-242 kreipėsi į Banko administraciją, prašydama pateikti informaciją, ar Bankas gali patvirtinti Pareiškėjos skunde nurodytas aplinkybes; kokios buvo atsisakymo priimti Pareiškėją į pareigas priežastys; ar, atsižvelgiant į Pareiškėjos negalios pobūdį, jai dirbti kasininke yra reikalingos ypatingos sąlygos, priemonės darbo vietai / sąlygoms pritaikyti, atsižvelgiant į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) pažymą bei išvadą; ar Įmonėje kasininkais dirba negalia turinčių asmenų; kokios darbo sąlygos jiems sudaromos, atsižvelgiant į jų negalios pobūdį ir NDNT išvadas bei pažymas.

Paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2020 m. balandžio 30 d. Tarnyboje gautas Banko atsakymas į lygių galimybių kontrolierės raštą, kuriame nurodoma: „kiek galime spręsti iš Tarnybos rašte pateiktų Pareiškėjos skundo ištraukų, komunikavimo su ja, kaip kandidate, užimti Banko operacijų specialisto pareigas eiga iš esmės aprašyta pagal faktines aplinkybes. Tačiau negalėtume sutikti su skundo teiginiais, kad „darbo skelbime skelbiamus pozicijos reikalavimus atitikau“, „darbo pareigose esminės funkcijos yra vidiniai bankiniai procesai, o komunikacija – šalutinės funkcijos, kurias tikrai buvo galima pritaikyti atsižvelgiant į negalią“.

Bankas pranešė, jog darbo skelbime buvo aiškiai nurodyta, kad siūlomas darbas yra komandoje, kad į darbuotojo pareigas įeina nuolatinis komunikavimas su kitais SEB grupės padaliniais ir bankais ir kad reikės nuolat dirbti komandoje tobulinant procesus, taip pat kad darbas vyksta tarptautinėje aplinkoje glaudžiai bendradarbiaujant su kitomis komandomis Vilniuje ir kitose šalyse (Švedija, Norvegija ir kt.), ir kad bus būtini mokymai. Taigi, reikalavimas komunikuoti šiai pareigybei darbo skelbime buvo gan

plačiau aprašytas ir įvardintas kaip viena iš pagrindinių funkcijų, todėl nesudarė jokio pagrindo manyti, kad tai yra tik šalutinė funkcija.

Bankas nurodė, jog negali sutikti ir su skundo teiginiu, kad „darbdaviai akivaizdžiai atsisako pritaikyti darbo vietą“. Atsižvelgiant į tai, kad į aptariamą pareigybės funkcijas įeina paslaugų teikimas SEB Švedijoje klientams (vietinių mokėjimų atlikimas bei su tuo susijusios informacijos teikimas klientams, aptarnavimo skyriams bei kitoms finansinėms institucijoms (kitiems bankams) Švedijoje) ir kasdien, sprendžiant iškilusius klausimus, reikalinga komunikuoti telefonu su kitų šalių Banko klientų aptarnavimo skyrių darbuotojais bei kitų bankų atstovais, Bankas neturi jokių galimybių įtakoti minėtus asmenis naudoti kitas nei visiems įprastas ir patogias žodinio komunikavimo priemones, be to, klausimai būna labai skubūs ir turi būti sprendžiami itin operatyviai. Dėl to Bankas pažymi, kad neatsisakė pritaikyti darbo vietos arba svarstyti darbo vietos pritaikymą, tiesiog, atsižvelgiant į darbo pobūdį, Bankas neturi objektyvių galimybių pritaikyti šios pareigybės darbo vietą dirbti klausos negalia turinčiam asmeniui, nes žodinis komunikavimas su klientais priklauso ne nuo Banko, o nuo klientų ir kitų asmenų pasirinkimo.

Bankas teigė, jog kandidatei (Pareiškėjai) informavus Banką, jog „esu neprisigirdinti, todėl galėčiau bendrauti el. paštu, SMS arba susitinkant gyvai – puikiai skaitau iš lūpų ir pati kalbu, tačiau telefonu susikalbėti negaliu“, jis ėmė aiškintis, kiek tai galėtų turėti įtakos tiesioginių šios pozicijos funkcijų atlikimui; įvertino šiai pareigybei nustatytų funkcijų atlikimo praktines galimybes bei bendradarbiavimo nuotolinėmis priemonėmis ir darbo komandoje praktines galimybes.

Banko operacijų specialisto pareigybės pagrindinės funkcijos yra šios: darbas su vidinėmis banko sistemomis, informacijos analizavimas, SEB banko Švedijoje klientų vietinių mokėjimų tvarkymas, komunikacija su kitais SEB grupės filialais ir bankais užsienyje, taip pat procesų tobulinimas bendradarbiaujant su kitais komandos nariais. Šioms funkcijoms atlikti reikalinga kompetencija – geros anglų kalbos žinios žodžiu ir raštu.

Naujam darbuotojui baigus reikiamus mokymus ir pradėjus dirbti savarankiškai, be tikrinimo ir mentoriaus pagalbos, – priskiriamos sudėtingesnės ir kompleksiškesnės užduotys. Problemų sprendimams rasti dažnu atveju būtina telefonu susisiekti su klientų aptarnavimo skyriais ir kitais bankais Švedijoje arba vidiniais Banko departamentais, skyriais, kad užduotis būtų atlikta kokybiškai, valdant operacinę bei finansinę riziką. Skubiais atvejais susirašinėjimas elektroniniu būdu nėra priimtinas dėl galimos rizikos neatlikti operacijos laiku – kiekvienas procesas operacijose turi griežtai apibrėžtą laiką, per kurį užduotį būtina atlikti. Be to, kadangi didžioji dalis užduočių ateina iš klientų

aptarnavimo skyrių Švedijoje ir kitų finansinių institucijų, kasdien sulaukiama skambučių dėl užduoties statuso bei eigos ir privaloma atsakyti į iškilusius klausimus.

Kiekvienas Banko Operacijų centro skyrius (kuriuose vidutiniškai dirba 16–19 žmonių) rytais rengia komandos susirinkimus, kurių metu žodžiu dalinamasi aktualia informacija, aptariamos padarytos klaidos, jei tokių buvo, susitariama dėl darbų paskirstymo tą dieną bei prioritetinių procesų padengimo, dalinamasi kita aktualia informacija. Susitikimai vyksta ir gyvai, ir nuotoliniu būdu, naudojantis *Skype* programa arba telefonu, nes tos pačios komandos darbuotojai dirba dviejuose skirtinguose pastatuose. Komunikacijai naudojant *Skype* programą, dėl techninių trikdžių vaizdo naudojimas skambučių metu ne visuomet yra galimas. Neretai pašnekovai vieni kitus turi girdėti, nematydami vaizdo. Skyriai taip pat organizuoja savaitinius, mėnesinius susitikimus nuotoliniu būdu su verslo partneriais kitose šalyse, kurių metu diskutuojama apie skyriaus vykdomus procesus, jie peržiūrimi, nuolat vertinama rizika ir jos valdymas, dalinamasi informacija, užduodami klausimai ir atsakoma į kolegų arba verslo partnerių iškeltus klausimus. Tokių susitikimų kokybė priklauso nuo kiekvieno darbuotojo įsitraukimo, aktyvios komunikacijos bei tolesnio priimtų sprendimų vykdymo. Susitikimuose priimti sprendimai, susiję su procesų pokyčiais, yra vienas iš pagrindinių veiksnių, darančių tiesioginę įtaką užduočių atlikimo kokybei.

Bankas pranešė, jog „įsivertinę pirmiau išdėstytas aplinkybes ir žodinės komunikacijos svarbą banko operacijų specialisto pareigybėje priėjome išvados, kad tam, kad būtų pasiekti šiai pareigybei keliami tikslai ir darbuotojas galėtų pilnavertiškai ir savarankiškai dirbti šioje pozicijoje, neišvengiamai yra reikalingas žodinio komunikavimo gebėjimas“.

Atsižvelgiant į tai, kandidatė (Pareiškėja) buvo informuota, jog „tą kartą nutarėme jos kandidatūros šiai pozicijai toliau nebesvarstyti, tačiau jei būtų kitų pozicijų ateityje, kurios ją domintų, pasiūlėme susisiekti“. Taigi Bankas, kaip darbdavys, jokių būdu neatmetė galimybės jos kandidatūros svarstyti ateityje, jei atsirastų laisvų kitų pareigybių, kurių darbo vieta pagal darbo pobūdį galėtų būti pritaikyta dirbti atsižvelgiant į kandidatės negalią, laikantis darbdavio pareigos proporcingumo principo.

Rašte nurodoma, jog, įvertinus pirmiau išdėstytą informaciją, akivaizdu, kad, atsižvelgiant į aptariamos pareigybės darbo pobūdį, būtų objektyviai neįmanoma įgyvendinti priemonių, pritaikančių darbo vietą darbuotojui su klausos negalia, nes žodinis komunikavimas su klientais priklauso ne nuo Banko, o nuo klientų ir kitų suinteresuotų asmenų pasirinkimo. Šiuo atveju darbdavio pareiga imtis tinkamų priemonių, kurių reikėtų, kad aptariamos pareigybės darbo vieta būtų pritaikyta pagal kandidatės negalią, neproporcingai apsunkintų darbdavio pareigas (Lygių galimybių įstatymo 7 str. 9 p.), todėl negali būti taikytina.

Rašte taip pat paaiškinta, jog 2020 m. kovo 5 d. Bankas gavo Pareiškėjos elektroninį laišką, kuriame ji nurodė, jog „aš esu neprisigirdinti, todėl galėčiau bendrauti el. paštu, SMS arba susitinkant gyvai – puikiai skaitau iš lūpų ir pati kalbu, tačiau telefonu susikalbėti negaliu“. Sužinojusi šią aplinkybę, Banko administracija planavo kandidatę pasikviesti pokalbiui į Banką, kad geriau suprastų jos negalios pobūdį ir galimybes eiti pareigas, į kurias ji kandidatavo. Tačiau 2020 m. kovo 16 d. Lietuvoje paskelbus karantiną kviešti kandidatų pokalbiams į Banką nebebuvo galimybės, todėl visos atrankos Banke buvo pradėtos vykdyti nuotoliniu būdu. Bankas nurodė: kadangi Pareiškėja komunikuoti telefonu negalėjo, o pokalbiai virtualiu būdu dėl techninių trikdžių vyksta be vaizdo, detaliam aiškinosi galimybes dirbti aptariamoje pozicijoje asmeniui su klausos negalia ir priėjo išvados, kad gebėjimas komunikuoti girdint ir kalbant su klientais ir kitais asmenimis yra būtinas šiai pareigybei, o pritaikyti tam turimas technines priemones asmeniui su klausos negalia Bankas neturi jokių galimybių. Pati Pareiškėja daugiau detalių apie negalią ir poreikį bei galimybes pritaikyti darbo vietą nebuvo nurodžiusi.

Atsižvelgiant į tai, 2020 m. kovo 20 d. Bankas informavo Pareiškėją elektroniniu paštu, kad nuspręsta jos kandidatūros šiai pozicijai nebesvarstyti. Taip pat pasiūlė jai susisiekti, jeigu ateityje Banke būtų kitų ją dominančių pozicijų.

Rašte paaiškinta, jog Pareiškėja apie negalią informavo tik elektroniniu laišku, nurodydama, jog „aš esu neprisigirdinti, todėl galėčiau bendrauti el. paštu, SMS arba susitinkant gyvai - puikiai skaitau iš lūpų ir pati kalbu, tačiau telefonu susikalbėti negaliu“.

Pareiškėja jokių dokumentų, kurie patvirtintų jos darbingumo lygį bei negalios pobūdį, Bankui nepateikė.

Bankas pateikė darbo skelbimą anglų kalba su vertimu į lietuvių kalbą, pareiginius nuostatus, elektroninius laiškus, Pareiškėjos gyvenimo aprašymą.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bankas, vykdydamas Pareiškėjos priėmimo į darbą atranką, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 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, priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos

kriterijus ir sąlygas; 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 koki diskriminavimą dėl neįgalumo ir garantuoja neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties (Konvencijos 5 straipsnio 2 dalis).

Konvencijos 2 straipsnyje diskriminacija dėl neįgalumo apibrėžiama kaip bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimas lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas.

Pagal Konvencijos 2 straipsnio nuostatas, tinkamas sąlygų pritaikymas – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ar galimybę įgyvendinti šias teises ir laisves.

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).

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, jog 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. Konstitucinis Teismas 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., 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimai).

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 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. Bendrojoje pastaboje Nr. 6 (toliau – Pastaba) aiškindamas tinkamo pritaikymo (įskaitant ir tinkamą darbo vietos bei sąlygų pritaikymą) asmenims su negalia sąvoką, pažymėjo, kaip *ex nunc* pareiga, sąlygos turi būti tinkamai pritaikomos nuo tada, kai neįgalusis susiduria su situacijomis, kuriose neužtikrinamas prieinamumas, ar jam prireikia patekti į aplinką, kurioje nėra neįgaliesiems sudarytų sąlygų, arba jis nori pasinaudoti savo

teisėmis. Tinkamo sąlygų pritaikymo dažnai, bet nebūtinai, prašo asmuo, kuriam reikalinga prieiga, arba atitinkami asmens ar asmenų grupės atstovai. Dėl tinkamo sąlygų pritaikymo būtina tartis su pareiškėju (-ais). Tam tikromis aplinkybėmis tinkamai pritaikytos sąlygos tampa kolektyvine ar viešąja gėrybe. Kitais atvejais tinkamai pritaikytos sąlygos naudingos tik pareiškėjui (-ams). Pareiga pasirinkti tinkamai pritaikytomis sąlygomis yra individualizuota reagavimo pareiga, taikoma nuo momento, kai gaunamas prašymas pritaikyti sąlygas. Siekdamas tinkamai pritaikyti sąlygas, pareigos vykdytojas turi pradėti dialogą su neįgaliuoju (Pastabų 24 str. b punktas).

Svarbu pažymėti, kad pareiga tinkamai pritaikyti sąlygas neapsiriboja atvejais, kai neįgalusis prašo pritaikyti sąlygas arba kai galima įrodyti, kad tariamas pareigos vykdytojas žino, jog asmuo turi negalią. Pareiga taip pat turėtų būti taikoma tais atvejais, kai potencialus pareigos vykdytojas turėjo suprasti, kad asmuo turi negalią, dėl kurios gali prireikti pritaikyti sąlygas, siekiant pašalinti kliūtis pasinaudoti teisėmis.

Pagal Pastabų 26 straipsnį, pagrindiniai elementai, kuriais remiantis turi būti įgyvendinama tinkamo pritaikymo pareiga: (a) nustatyti ir pašalinti kliūtis, darančias įtaką neįgaliųjų žmogaus teisėms, bendradarbiaujant su atitinkamu neįgaliuoju; (b) įvertinti ar pritaikyti sąlygas įmanoma (teisiškai ar praktiškai). Pritaikyti sąlygas gali būti neįmanoma dėl teisinių ar esminių priežasčių; (c) įvertinti, ar reikia pritaikyti sąlygas (t. y. ar tai būtina ir tinkama) ir ar taip galima efektyviai užtikrinti minėtos teisės įgyvendinimą; (d) įvertinti, ar dėl pakeitimo atsiranda neproporcinga ar nepagrįsta našta pareigos vykdytojui. Norint tai nustatyti, reikia įvertinti proporcingą santykį tarp naudojamų priemonių ir jų tikslo, t. y. galimybės naudotis atitinkama teise; (e) užtikrinti, kad tinkamas sąlygų pritaikymas padėtų pasiekti pagrindinį tikslą – skatinti lygybę ir panaikinti neįgaliųjų diskriminaciją. Todėl kiekvienu konkrečiu atveju reikia konsultuotis su atitinkama įstaiga, kuriai pavesta tinkamai pritaikyti sąlygas, ir atitinkamu asmeniu. Galimi veiksniai, į kuriuos reikia atsižvelgti: finansinės išlaidos, turimi ištekliai (įskaitant viešąsias subsidijas), pritaikančiosios šalies dydis (visas), pakeitimo poveikis institucijai ar įmonei, nauda trečiosioms šalims, neigiamas poveikis kitoms šalims ir pagrįsti sveikatos ir saugos reikalavimai. Vertinant visą valstybę, šios Konvencijos Šalį, ir privačiojo sektoriaus subjektus, reikia atsižvelgti į bendrą turta, o ne organizacijos struktūrinio padalinio ar skyriaus išteklius; (f) užtikrinti, kad neįgaliesiems nereikėtų dengti išlaidų; (g) užtikrinti, kad įrodinėjimo pareiga tektų pareigos vykdytojui, tvirtinančiam, kad jam tenkanti našta yra neproporcinga ar nepagrįsta.

Atsisakyti tinkamai pritaikyti sąlygas galima tik remiantis objektyviais kriterijais ir tinkamai išnagrinėjus situaciją bei laiku pranešus atitinkamam neįgaliajam. Pagrindimo bandymas tinkamai pritaikant sąlygas yra susijęs su pareigos vykdytojo ir teisių turėtojo santykių trukme (Pastabų 27 str.).

Pagal Pastabų 67 straipsnį, siekdamos *de facto* lygybės Konvencijos prasme, valstybės, šios Konvencijos Šalys, privalo užtikrinti, kad darbe ir užimtumo srityje nebūtų diskriminuojama dėl negalios. Siekiant užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą, valstybės, šios Konvencijos šalys, turėtų: aiškiai pripažinti, kad atsisakymas tinkamai pritaikyti sąlygas yra diskriminacijos forma, ir uždrausti daugialypę ir sąveikinę diskriminaciją bei priekabiavimą (d punktas); skatinti darbą įtraukioje ir prieinamoje, saugioje ir sveikoje darbo aplinkoje viešajame ir privačiame sektoriuose (f punktas); užtikrinti, kad neįgalieji turėtų lygias galimybes siekti karjeros, reguliariai rengiant susitikimus su vadovais ir apibrėžiant siektinus tikslus kaip visapusiškos strategijos dalį (g 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.).

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 sulygtą 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 Neįgaliųjų 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; 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“ 13 priede patvirtintas Asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), privalomo sveikatos tikrinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas). Aprašo 19.3 punkte nustatyta, jog dėl neįgaliųjų asmenų ar asmenų, netekusių dalies darbingumo, galimybės dirbti konkretų darbą sprendžia darbo medicinos arba šeimos gydytojas, gavęs NDNT 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.).

Aprašo 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), o vėliau – t. y., dirbdami, turi tikrintis periodiškai (pildoma – asmens medicininė knygelė F Nr. 048/a). Darbdaviui atstovaujantis arba jo

įgaliotas asmuo, siūsdamas darbuotoją tikrintis sveikatą, vadovaudamasis Aprašo 1 ir 2 lentelių pirmuose stulpeliuose nurodytais pavojingais darbais (1 lentelė) ar rizikos veiksniais (2 lentelė). Veiksnius nurodytus lentelių pirmuose stulpeliuose darbdaviui atstovaujantis arba jo įgaliotas asmuo įrašo į Privalomo sveikatos patikrinimo medicininę pažymą (F Nr. 047/a) arba Asmens medicininę knygėlę (F Nr. 048/a) (Aprašo 7 p.).

Aprašo 10.4 punkte nustatyta, kad šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas, įvertinęs tyrimų rezultatus, konsultavusių kitų profesinių kvalifikacijų gydytojų išvadas bei kontraindikacijas, nurodytas šio Aprašo III skyriuje ir 1, 2 lentelėse, daro išvadą apie asmens profesinį tinkamumą. Išvadą dėl darbuotojo profesinio tinkamumo: „dirbti gali“ „dirbti gali, bet ribotai“ (nurodant kaip), „dirbti negali“ įsidarbinančiam – į F Nr. 047/a, dirbančiam – į F Nr. 048/a įrašo 10.4 punkte nurodytas gydytojas (Aprašo 12 p.). Aprašo 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.

Pareiškėja pateikė Tarnybai NDNT (*duomenys neskelbtini*) darbingumo lygio pažymą (*duomenys neskelbtini*), iš kurios paaiškėjo, jog Pareiškėjai nustatytas 35 procentų darbingumo lygis iki senatvės pensijos sukakties dienos (ligos diagnozės kodas (*duomenys neskelbtini*)), bei NDNT (*duomenys neskelbtini*) išvadą (*duomenys neskelbtini*) dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, kurioje nurodyti Pareiškėjos sveikatai rizikingi darbo veiksniai, - psichosocialiniai veiksniai: viršvalandiniai darbai; fizikiniai veiksniai: darbai didesniame nei 5 metrų aukštyje; fizikiniai veiksniai: kai triukšmo ekspozicijos lygis viršija 80 dB(A). Išvada galioja iki (*duomenys neskelbtini*).

Iš Pareiškėjos bei Banko pateiktų paaiškinimų nustatyta, jog Pareiškėja kandidatavo į Banko operacijų specialisto pareigas (toliau vadinama ir Pareigomis). Banko atstovė 2020 m. kovo 5 d. el. paštu Pareiškėjai pranešė, jog nori susisiekti su Pareiškėja telefonu, bei paprašė telefono numerio. Pareiškėja atsakydama į šį laišką nurodė, jog yra „neprigirdinti“ ir galėtų su Banko atstove bendrauti „el. paštu, SMS arba susitinkant gyvai“, nes puikiai skaito iš lūpų ir kalba, taip pat anglų kalba gali komunikuoti raštu. Banko atstovė el. paštu informavo, jog „bus pasitarta su kolegomis, kiek tai galėtų būti reikšminga darbui ir [Pareiškėjai] praneš“. 2020 m. kovo 20 d. Bankas Pareiškėjai siūstame el. pašte nurodė: „nors daugiausiai darbo šioje pozicijoje yra su vidiniais bankiniais procesais, labai daug komunikuojame ir dirbame komandose. Komandos yra didelės bei turime daug vidinių susitikimų ir pasitarimų, kurie yra esminiai pačiam darbui ir funkcijų vykdymui. Atsižvelgiant į tai, nutarėme Jūsų profilio šiai pozicijai toliau nesvarstyti.“

Bankas pateikė Banko operacijų specialisto pareiginius nuostatus, 2020 m. patvirtintus Švedijos vietinių mokėjimų tvarkymo skyriaus vadovo.

Pareiginiuose nuostatuose nurodoma, kad pagrindinės Banko operacijų specialisto atsakomybės sritys yra: dirbti pagal galiojančias procesų atlikimo sąlygas bei nuolat atnaujinti darbo instrukcijas; skatinti mokymosi kultūrą, dalintis žiniomis su kolegomis, t. y., darbo užduotimis, informacija apie sistemas bei operacinių padalinių darbo principus; nuolat inicijuoti, skatinti ir užtikrinti veiklos patobulinimus, sukuriant pridėtinę vertę klientams; suprasti ir prisiimti atsakomybę už komandos indėlį į viso proceso grandinę nuo pradžios iki pabaigos, t. y., aiškiai suprasti asmeninės atsakomybės ribas; gerai išmanyti procesus, produktus ir produktų sudėtines dalis, net ir tuo atveju, jeigu jie visiškai ar dalinai automatizuoti; turėti bazinių žinių apie naudojamą IT sistemas, siekiant procesų tobulinimo; aktyviai dalyvauti ir atstovauti savo veiklos srities interesams, įgyvendinant projektus ir kitas iniciatyvas, pavyzdžiui, dalyvaujant IT sistemų testavimuose; veiksmingai bendrauti su klientais ir verslo partneriais, t. y., sugebėti įsiklausyti į problemas ir užduoti tikslingus klausimus; siekti pagrindinių veiklos efektyvumo tikslų, kurie nustatomi Vertinamojo ir Ugdomojo pokalbio metu arba naujo darbuotojo plane; atlikti ir kitas vadovo paskirtas užduotis, susijusias su skyriaus arba departamento veikla.

Pareiginių nuostatų skyriuje „Procesų įgyvendinimas“ nurodomi šie Pareigybei taikomi reikalavimai: laiku, kokybiškai ir efektyviai atlikti banko operacijas ir sumažinti riziką, būti dėmesingiems detalėms; nedelsiant informuoti apie galimą operacinę riziką; nedelsiant pranešti apie incidentus, išsiaiškinti jų pagrindines priežastis, mokytis iš situacijų ir dalintis žiniomis su kolegomis, kad būtų sumažinta klaidų pasikartojimo rizika bei būtų vykdomi procesų patobulinimai.

Skyriuje „Pagalba klientui“ nurodyta: analizuoti informaciją apie klientą, siekiant padidinti bendradarbiavimo su klientais ir verslo partneriais efektyvumą; dokumentuoti ir kontroliuoti veiksmų, reikalingų procesų tobulinimui, eigą; užtikrinti, kad kiekvienas klientas gautų reikalingą pagalbą pagal nustatytus kokybės standartus bei būtų aptarnaujamas vadovaujantis SEB vertybėmis.

Skyriuje „Kompetencijos“ nurodyta:

-privalomos darbinės kompetencijos: puikios savo srities procesų ir produktų žinios; bazinės žinios apie savo srities klientų ir verslo partnerių poreikius; bazinės žinios apie savos srities operacinę riziką; norminių teisės aktų, reikalingų savo srities procesams atlikti, išmanymas; geros žinios apie naudojamą IT sistemas; problemų sprendimo būdų išmanymas ir taikymas Lietuvoje;

-žinios, gebėjimai ir patirtis: gebėjimas nustatyti prioritetus; bendravimo įgūdžiai; geros anglų kalbos žinios (žodžiu ir raštu);

-požiūris ir elgesys: remiantis SEB vertybėmis: pirmenybę teikiame klientams; pirmiausia galvojame apie kliento poreikius, visada siekiame suprasti, kaip sukurti pridėtinę vertę; atsakomybė: kiekvienas asmeniškai padedame siekti pridėtinės vertės ir atsakome už savo veiksmus; bendradarbiavimas: dirbant drauge pasiekiame daugiau; paprastumas: stengiamės suprasti tai, kas sudėtinga.

Bankas savo Rašte teiktame Tarnybai nurodė, jog, „išivertinę pirmiau išdėstytas aplinkybes ir žodinės komunikacijos svarbą banko operacijų specialisto pareigybėje priėjome išvados, kad tam, kad būtų pasiekti šiai Pareigybei keliami tikslai ir darbuotojas galėtų pilnavertiškai ir savarankiškai dirbti šioje pozicijoje, neišvengiamai yra reikalingas žodinio komunikavimo gebėjimas“. Rašte Bankas teigė, jog Banko operacijų specialistui dažnai tenka telefonu susisiekti su kitais Banko klientų aptarnavimo skyriais telefonu, taip pat atsakyti į kitose šalyse esančius klientų aptarnavimo skyrių skambučius dėl užduočių įvykdymo statuso, paaiškino, jog skubiais atvejais susirašinėjimas el. paštu nėra priimtinas dėl galimos rizikos užduoties neatlikti laiku, vyksta nuotoliniai pasitarimai su kolegomis, verslo partneriais, kurių metu dėl techninių trikdžių ne visuomet galimas bendravimas su vaizdu.

Atkreiptinas dėmesys, jog, pagal pirmiau minėtą Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatą, nagrinėjant atvejus dėl diskriminacijos, galimam pažeidėjui tenka pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Pareiškėjui, besikreipiančiam į atsakingas institucijas dėl patirtos diskriminacijos, reikia nurodyti *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 požiūrių, 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 Pareiškėja priklauso įstatymo ginamai

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.

asmenų grupei (turi negalia); tarp minėtų subjektų susiklostė ikisutartiniai darbo teisiniai santykiai (Darbo kodekso 41 str. 1 d.); Pareiškėja nurodė patyrusi nepalankų poveikį – jai nebuvo sudarytos galimybės kandidatuoti į Pareigas; Pareiškėja teigia, jog šios galimybės nebuvo sudarytos dėl negalios, ir dėl to ji atsidūrė mažiau palankioje padėtyje nei pretenduojantys į tokias pačias pareigas asmenys, neturintys negalios.

Taigi, Pareiškėjai nurodžius visas *prima facie* aplinkybes, sudarančias lygių galimybių pažeidimo faktą, Bankas turėjo pareigą įrodyti, kad lygios galimybės nebuvo pažeistos.

Atkreiptinas dėmesys, jog tiek tarptautinės, tiek nacionalinės teisės normos nustato darbdaviui pareigą užtikrinti, kad asmenys su negalia, pretenduojantys į konkrečią darbo vietą, nebūtų diskriminuojami, pritaikant šiems asmenims darbo vietą ir tinkamas darbo sąlygas (Konvencijos 27 str., Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78//EB 5 str., Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 3 str., Lygių galimybių įstatymo 7 str.).

Pažymėtina, jog, atsižvelgiant į pirmiau pateiktų Konvencijos Komentaro citatų turinį, taip pat remiantis nacionaline teismų praktika, neįgaliųjų asmenų diskriminacija yra laikomi atvejai, kuomet darbdavys nevykdo pareigos tinkamai pritaikyti asmenims su negalia darbo vietą arba darbo sąlygas. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2014 m. balandžio 11 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014 konstatavo, jog pagal Neįgaliųjų teisių konvencijos 2 straipsnį diskriminacija dėl neįgalumo – bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimas lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas (pvz., pritaikyti darbo vietą, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis arba aprūpinti mokymo ar integracijos ištekliais).

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2020 m. kovo 25 d. nutartyje administracinėje byloje Nr. A-162-602/2020 konstatavo, jog Konvencija, Lygių galimybių įstatymas, aiškinant jį kartu su Tarybos direktyva 2000/78/EB ir atsižvelgiant į joje nustatytus tikslus, įpareigoja darbdavius užtikrinti tinkamą (kurio reikia konkrečiu atveju) sąlygų pritaikymą neįgaliesiems asmenims tokiu būdu, kad neįgalieji turėtų galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ar galimybę įgyvendinti šias teises ir laisves. Tinkamas sąlygų pritaikymas nėra suprantamas vien kaip neįgaliesiems dirbti tinkamų patalpų pritaikymas, tai yra platesnė sąvoka, kuri apima taip pat kitas darbo sąlygas, turinčias užtikrinti tinkamą neįgaliųjų teisės į darbą įgyvendinimą. Minėta, kad Tarybos direktyvoje 2000/78/EB kaip reikiamos priemonės, t. y., veiksmingos ir praktinės, yra

įvardijamos ne tik darbo vietos neįgaliesiems paruošimas, bet ir darbo laiko modelių nustatymas, užduočių paskirstymas ir kt. Taigi darbo laiko modelio nustatymas yra vienas svarbių veiksnių užtikrinant tinkamą sąlygų pritaikymą neįgaliesiems asmenims, norintiems įgyvendinti teisę į darbą. Nors Lietuvos Respublikos teisės aktai ir neįtvirtina, kad neįgaliesiems asmenims nustatomas, pvz., trumpesnis darbo laikas, tačiau darbdavys gavęs neįgaliojo prašymą, susijusį su darbo laiko modelio nustatymu, privalo atidžiai apsvarstyti šį prašymą ir užtikrinti, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos, kurių reikia konkrečiu atveju, o negalią turintis asmuo galėtų veiksmingai įgyvendinti teisę į darbą, nes tokia teisė į tinkamą sąlygų pritaikymą neįgaliesiems yra įtvirtinta tiek tarptautinės teisės, tiek nacionaliniuose teisės aktuose.

Išimtyms, įgyvendinant darbdavio pareigą tinkamai pritaikyti darbo vietą, pateisinamos tik neproporcingos naštos, apsunkinimo darbdaviui sukėlimu (Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 9 p.).

Pažymėtina, kad Bankas, teigdamas, jog neturi galimybės pritaikyti Pareiškėjai darbo vietos ir sąlygų taip, kad Pareiškėja galėtų atlikti Pareigybei priskirtas funkcijas, nurodė apie būtinybę Banko operacijų specialistui komunikuoti žodžiu su kolegomis ir kitais Banko skyriais bei įstaigomis.

Kaip nustatyta iš Pareigybės Pareiginių nuostatų, Banko paaiškinimų, Banko operacijų specialisto darbas yra susijęs su vidinėmis banko sistemomis, informacijos analizavimu, SEB banko Švedijoje klientų vietinių mokėjimų tvarkymas, komunikacija su kitais SEB grupės filialais ir bankais užsienyje, taip pat procesų tobulinimas bendradarbiaujant su kitais komandos nariais. Akivaizdu, jog didžioji dalis darbo yra atliekama kompiuteriu.

Atkreiptinas dėmesys, jog jau pirminio susirašinėjimo elektroniniu paštu su Pareiškėja metu, jai informavus apie turimą klausos negalią, Banko atstovė nurodė, jog „nors daugiausiai darbo šioje pozicijoje yra su vidiniais bankiniais procesais, labai daug komunikuojame ir dirbame komandose“.

Pažymėtina, jog, Pareiškėjai informavus apie turimą klausos negalią, jai nebuvo sudarytos galimybės dalyvauti tolesniuose atrankos etapuose, paaiškinti apie savo negalios pobūdį, išsiaiškinti, kokiais priimtinais bei pagal Pareiškėjos negalios pobūdį reikalingais būdais Pareiškėja galėtų atlikti Pareigybei priskirtas darbo funkcijas.

Atkreiptinas dėmesys, jog Pareiškėja elektroniniu paštu informavo apie jai pagal negalios pobūdį priimtinus pokalbio dėl darbo būdus (el. paštu, SMS arba susitinkant gyvai).

Suprantama, jog, 2020 m. kovo 16 d. šalyje paskelbus karantiną, darbo pokalbis gyvai įvykti negalėjo. Kita vertus, Banko teiginys, jog „pokalbiai virtualiu būdu dėl techninių trikdžių vyksta be vaizdo“, vertintinas kritiškai, ypač atsižvelgiant į gausias šiuolaikinių komunikacijų suteikiamas galimybes bei įvairias plačiai naudojamas platformas nuotoliniams vaizdo pokalbiams organizuoti.

Pažymėtina, jog būtent individualizuotas asmens galimybės dirbti konkretų darbą įvertinimas yra esminis kriterijus, darbdaviui sprendžiant, ar asmuo galės atlikti jam pavestas darbo funkcijas².

Atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes, konstatuotina, jog įrodymų, kad Bankas individualizuotai įvertino (su Pareiškėja tarėsi, aiškinosi, kaip, kokiomis sąlygomis Pareiškėja galėtų dirbti, išklausė Pareiškėjos nuomonę dėl jai bei darbdaviui priimtinių darbo sąlygų) galimybes Pareiškėjai atlikti Pareigybei priskirtas funkcijas, nepateikė (Lygių galimybių įstatymo 4 str.).

Tuo remiantis, darytina išvada, kad Bankas neįrodė, jog ėmėsi priemonių, kad Pareiškėjai būtų sudarytos vienodos galimybės, nepaisant negalios, dalyvauti darbo pokalbyje, t. y., jog buvo užtikrintos tinkamos sąlygos Pareiškėjai, lygiai su kitais į Pareigas pretenduojančiais asmenimis, paaiškinti savo gebėjimus, kompetencijas, taip pat poreikius dėl tinkamų darbo sąlygų pritaikymo (Lygių galimybių įstatymo 4 str.).

Pažymėtina, kad iš Banko teiktų rašytinių paaiškinimų, Pareigybės pareiginių nuostatų turinio akivaizdu, jog Banko operacijų specialisto darbo funkcijos didžiąja dalimi yra susijusios su vidiniais procesais, t. y., darbu naudojant kompiuterį. Kita vertus, Bankas nepateikė įrodymų, jog ėmėsi būtinų priemonių, kad išsiaiškintų, jog Pareiškėja dėl turimos negalios negalėtų atlikti Pareigybei priskirtų darbo funkcijų ir jog individualizuotų, tinkamų darbo sąlygų sudarymas, nežymus darbo funkcijų, modelio pakeitimas / pritaikymas Pareiškėjai būtų buvęs neįmanomas (Lygių galimybių įstatymo 4 str.).

Remiantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, jog Bankas, atsisakydamas sudaryti galimybes Pareiškėjai dalyvauti tolesniuose atrankos etapuose Pareigybei užimti bei individualizuotai aptarti tinkamų darbo sąlygų sudarymo galimybę, padarė pažeidimus, nustatytus Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 bei 9 punktuose.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei 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 Banką dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Banko administraciją.

² Žr., pvz., Vilniaus apygardos teismo 2014 m. vasario 27 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-557-640/2014, V. J. v Koncertinė įstaiga valstybinis dainų ir šokių ansamblis „Lietuva“

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