



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU DARBO SANTYKIŲ SRITYJE UAB „PENKI KONTINENTAI“ TYRIMO

2017 m. liepos 28 d. Nr. (17)SN-71)SP-65

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2017 m. kovo 28 d. gautas Lietuvos neįgaliųjų draugijos, atstovaujancios pareiškėją M. S. (toliau – ir pareiškėja) skundas (su vėlesniais papildymais) dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje (toliau – skundas). Gautame skunde nurodoma, jog pareiškėja nuo 2015 m. gruodžio 29 d. dirbo teisininke UAB „Penki kontinentai“ (toliau – ir Bendrovė). Nuo 2016 m. balandžio 6 d. pareiškėja paskirta laikinai eiti Teisės departamento vadovės pareigas. Pareiškėja nurodo, jog nuo 2017 m. vasario 1 d., dėl negalios pablogėjus sveikatai ir sumažėjus jos darbingumui, darbe ji patiria Bendrovės vadovo I. D. (toliau – ir Bendrovės vadovas) priekabiavimą dėl negalios, darbe jai dėl negalios sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ir įžeidžianti aplinka; darbdavys pareiškėjai, pagal jos 2017 m. vasario 17 d. prašymą Bendrovės personalo vadovei, neužtikrina dėl negalios tinkamų darbo sąlygų; sužinojus apie pareiškėjos sumažėjusį darbingumą, darbdavys pablogino jai darbo sąlygas – už tą patį darbą pradėjo mokėti mažesnę darbo užmokestį; pareiškėjai dėl jos negalios buvo siūloma išeiti iš darbo savo noru.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 d. ir 2 d., 2017 m. gegužės 2 d. raštu Nr. (17)SN-71)S-269 „Dėl informacijos pateikimo“, 2017 m. gegužės 22 d. raštu Nr. (17)SN-71)S-316 „Pakartotinai dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Bendrovės vadovą, prašydama informuoti:

1. ar 2017 m. vasario 9 d. vykusio susirinkimo metu (ar kitu metu) Bendrovės vadovas šaukė ant pareiškėjos, priekaištavo jai dėl jos negalios bei dėl su neįgalumu susijusių darbo sąlygų;
2. ar Bendrovės vadovui yra žinoma, kad Bendrovės darbuotojai būtų priekaištavę ar kitaip priekabiavę prie pareiškėjos dėl jos negalios. Jei taip, paprašyta nurodyti šių veiksmų aplinkybes ir kokių priemonių imtasi;
3. ar pareiškėjai buvo siūlyta išeiti iš darbo savo noru. Jei taip, paprašyta nurodyti to priežastis, kas tai darė ir kada tai vyko;

4. ar pareiškėjai buvo sudarytos būtinos darbo sąlygos, numatytos Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) Vilniaus IV teritorinio skyriaus 2017 m. vasario 1 d. išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS-252 (toliau – išvada dėl darbo sąlygų). Jei ne, paprašyta nurodyti to priežastis;

5. ar nuo 2017 m. vasario 1 d. pareiškėjos darbo krūvis bei darbo sąlygos keitėsi. Jei taip, paprašyta nurodyti to priežastis bei pateikti tai įrodančius dokumentus;

6. ar nuo 2017 m. vasario 1 d. keitėsi apmokėjimo už pareiškėjos atliktą darbą tvarka ir dydžiai. Jei taip, paprašyta nurodyti to priežastis bei pateikti tai įrodančius dokumentus;

7. ar pareiškėja turi galiojančių drausminių nuobaudų, ar ji buvo skatinama (skiriamos premijos);

8. ar pareiškėja yra pateikusi prašymą nutraukti su ja darbo sutartį. Jei taip, paprašyta nurodyti, ar prašymas yra patenkintas;

9. ar darbo sutartis su pareiškėja yra nutraukta darbdavio iniciatyva. Jei taip, paprašyta nurodyti, kokių pagrindu.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją ir įrodymus.

2017 m. birželio 15 d. raštu Nr. (17)SN-71)S-351 „Dėl informacijos pateikimo“ lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į Bendrovės vadovą, prašydama informuoti, ar 2017 m. vasario 9 d. vykusio susirinkimo metu (ar kitu metu) Bendrovės vadovas šaukė ant pareiškėjos, priekaištavo jai dėl jos negalios bei dėl su neįgalumu susijusių darbo sąlygų; ar nuo 2016 m. gruodžio 1 d. pareiškėja buvo skatinama (mokamos premijos ar kt.).

2017 m. birželio 15 d. sprendimu Nr. (17)SN-71)S-380 „Dėl skundo tyrimo termino pratęsimo“, vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 28 str. 2 d., skundo tyrimo terminas pratęstas iki 2017 m. liepos 28 d.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

1. Laikinai bendrovės generalinės direktorės pareigas einanti J. U., 2017 m. gegužės 31 d. raštu Nr. S-16 „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – raštas Nr. 1) nurodė, jog nei 2017 m. vasario 9 d. susirinkimo metu, nei kitu metu Bendrovės vadovas nešaukė ant pareiškėjos, nepriekaištavo jai dėl jos negalios bei dėl su neįgalumu susijusių darbo sąlygų. Bendrovėje darbuotojų bylas, kuriose yra saugoma kiekvieno darbuotojo darbdaviui reikalinga informacija, įskaitant ir informaciją apie darbuotojo neįgalumą, tvarkymo funkcijos yra paskirtos Bendrovės Personalo departamentui, kuriam ir buvo 2016 m. sausio

mėnesį (darbo Bendrovėje pradžioje) pareiškėjos pateikta informacija apie jos neįgalumą. Bendrovės vadovas sužinojo apie pareiškėjos neįgalumą tik tada, kai 2017 m. balandžio mėnesį Personalo departamento buvo informuotas apie pareiškėjos prašymą nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 str. 2 d. (liga ir neįgalumas).

Rašte Nr. 1 nurodoma, jog Bendrovės vadovui nėra žinoma, kad Bendrovės darbuotojai būtų priekaištavę ar kitaip priekabiavę prie pareiškėjos dėl jos negalios. Pareiškėjos negalia nėra akivaizdžiai matoma, informacija dėl pareiškėjos neįgalumą buvo saugoma Bendrovėje pareiškėjos asmens byloje pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo nuostatas, reglamentuojančias ypatingų asmens duomenų tvarkymą ir niekam nebuvo atskleidžiama, todėl Bendrovės darbuotojai nežinojo apie pareiškėjos negalią ir negalėjo priekaištauti ar kitaip priekabauti prie pareiškėjos dėl jos negalios.

Taip pat paaiškinama, jog pareiškėjai nebuvo siūlyta išeiti iš darbo. Pareiškėjos darbo rezultatai nuo 2017 m. sausio mėnesio pradėjo sparčiai blogėti, palyginus su 2016 metų darbo rezultatais, dėl pareiškėjos konfliktų su kolegomis priežasties, kurių iniciatorė buvo pareiškėja, bet iš darbdavio pusės buvo ieškoma sprendimų dėl situacijos pagerinimo, darbdavys siekė sudaryti pareiškėjai tokias sąlygas, kad ji vėl galėtų pradėti sėkmingai dirbti bei rodyti gerus rezultatus, t. y. darbdavys iš savo pusės dėdavo visas pastangas, kad darbo santykiai su pareiškėja sėkmingai tęstųsi. Pareiškėjai buvo sudarytos būtinos darbo sąlygos, numatytos išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, t. y. pareiškėjos darbe nuo darbo santykių su pareiškėja pradžios iki jų pabaigos nebuvo sąlygų, nurodytų minėtame dokumente, kokiomis pareiškėja negali dirbti.

Nuo 2017 m. vasario 1 d. pareiškėjos darbo krūvis bei darbo sąlygos keitėsi, t. y. pareiškėjos darbo krūvis faktiškai sumažėjo, nes jos inicijuoto konflikto su kolege pasėkoje dalis darbų, už kuriuos pareiškėja buvo atsakinga iki 2017 m. vasario 1 d., perėjo pareiškėjos kolegės atsakomybėn, taip pat pareiškėjai buvo suteiktas atskiras kabinetas patogesnėje vietoje (iki tol pareiškėjos darbo vieta buvo kartu su kolege viename kabinate, su šia kolege pareiškėja konfliktavo).

Nuo 2017 m. vasario 1 d. apmokėjimo už pareiškėjos atliktą darbą tvarka ir dydžiai nesikeitė, nors faktiškai jos darbo krūvis, atsakomybė sumažėjo.

Pareiškėja neturi galiojančių drausminių nuobaudų. Jos inicijuotą konfliktą su kolege darbdavys stengėsi išspręsti taikiai, dėl prastėjančių jos darbo rezultatų geranoriškai suteikinėjo galimybes pasitaisyti, neskirdamas pareiškėjai drausminių nuobaudų ir nei karto nenuėmus priedo prie pareiškėjos atlyginimo, t. y. skatino pareiškėją.

Pareiškėja 2017 m. balandžio 4 d. Bendrovės elektroniniu paštu pateikė prašymą nutraukti su ja darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 str. 2 d. (liga ir neįgalumas) nuo 2017 m. balandžio 10 d. Šis pareiškėjos prašymas darbdavio buvo patenkintas ir su pareiškėja darbo sutartis nutraukta.

2. Kartu su raštu Nr. 1 pateiktas 2017 m. gegužės 25 d. liudytojo Nr. 1¹ paaiškinimas, kuriame nurodoma, jog liudytojas Nr. 1 dirbdamas nuo 2017 m. rugsėjo 1 d. iki 2017 m. vasario 1 d. buvo tiesiogiai pavaldus pareiškėjai. Šiuo laikotarpiu liudytojas Nr. 1 nurodo patyręs konfliktą su pareiškėja, prieš jį buvo naudojamas psichologinis ir fizinis smurtas. Apie kilusį konfliktą buvo informuotas Bendrovės vadovas, kuris pavedė šį konfliktą išspręsti kitiems Bendrovės darbuotojams.

Liudytojas Nr. 1 nurodo, kad nei karto nėra girdėjęs iš Bendrovės vadovo ar kitų darbuotojų jokios užuominos ar įžeidžiančių žodžių dėl pareiškėjos negalios ar kitų diskriminacinių žodžių.

3. Kartu su raštu Nr. 1 pateiktas 2017 m. gegužės 25 d. liudytojo Nr. 2² paaiškinimas, kuriame nurodoma, jog liudytojas Nr. 2 dalyvavo 2017 m. vasario 9 d. Bendrovės susirinkime, tačiau negirdėjo, jog Bendrovės vadovas būtų priekabiavęs prie pareiškėjos dėl jos negalios ar dėl to jai priekaištavęs, nors ir pažymi, jog Bendrovės vadovas jam įprasta, emociinga maniera išreiškė nepasitenkinimą visiems susirinkusiems.

4. 2017 m. liepos 7 d. Bendrovės vadovo rašte Nr. S-21 „Dėl informacijos pateikimo“ (toliau – raštas Nr. 2) nurodoma, jog Bendrovės vadovas 2017 m. vasario 9 d. vykusio susirinkimo metu nešaukė ant pareiškėjos, nepriekaištavo jai dėl jos negalios bei dėl su neįgalumu susijusių darbo sąlygų. Taip pat Bendrovės vadovas nešaukė ant pareiškėjos, nepriekaištavo jai dėl jos negalios bei dėl su neįgalumu susijusių darbo sąlygų ir kitu metu.

Rašte Nr. 2 informuojama, jog pareiškėja buvo skatinama visą darbo Bendrovėje laikotarpį, t. y. pareiškėjai visada buvo mokamas kintamasis priedas prie etatinio atlyginimo, kuris priklauso nuo darbo rezultatų. Be to, 2016 m. gruodžio mėnesį pareiškėjai buvo išmokėtas priedas prie darbo užmokesčio už 2016 metų darbo rezultatus.

5. 2017 m. balandžio 20 d. ir 2017 m. liepos 12 d. liudytojo Nr. 3³ paaiškinime nurodoma, jog jis patvirtina skunde išdėstytas aplinkybes dėl Bendrovės vadovo priekabiavimo prie pareiškėjos po to, kai jai buvo sumažintas darbingumo lygis ir dėl negalios buvo uždrausta dirbti viršvalandinius darbus.

Liudytojas Nr. 3 taip pat nurodo, jog Bendrovės vadovas žinojo apie pareiškėjos neįgalumą, kadangi jos negalia fizinė ir yra akivaizdžiai matoma. Paaiškinime nurodoma, jog darbo sąlygos pareiškėjai nebuvo keičiamos, darbo krūvis sumažintas nebuvo. Tačiau neatsižvelgiant į išlikusias darbo

¹ Liudytojo Nr. 1 vardas ir pavardė Tarnybai žinomi.

² Liudytojo Nr. 2 vardas ir pavardė Tarnybai žinomi.

³ Liudytojo Nr. 3 vardas ir pavardė Tarnybai žinomi.

krūvio apimtis, pareiškėjai nebuvo leista dirbti viršvalandžių, ką ji darydavo iki 2017 m. vasario 1 d., t.y. iki darbingumo lygio sumažėjimo.

6. 2017 m. liepos 24 d. liudytojo Nr. 4⁴ paaiškinime nurodoma, jog apie pareiškėjos negalią žinojo tiek Bendrovės vadovas, tiek beveik visi jos darbuotojai. Maža to, vieno iš susirinkimų metu dėl Bendrovės vadovo nekorektiško klausimo pareiškėjos negalios ypatumai buvo ne tik paviešinti, bet ir aptarti. Kad ir kaip būtų gaila, pareiškėjos negalia yra objektyviai pastebima, kadangi dėl sutrikusios judėjimo funkcijos ji akivaizdžiai šlubuoja. Jai buvo reikalinga nuolatinė kolegų pagalba keliant sunkesnius daiktus ir net atsukant gėrimų buteliukus. Bendrovės komentarus apie negalios „neakivaizdumą“ liudytojas Nr. 3 laiko visiškai nekorektiškais, žeminančiais, įžeidžiančiais ir atskleidžiančiais Bendrovės vadovybės tikrąjį požiūrį į savo darbuotojus.

Liudytojo Nr. 4 žiniomis, pareiškėjos darbo sąlygos niekaip nebuvo pagerintos nuo jos darbingumo lygio sumažinimo 2017 metais.

Dėl pareiškėjos darbų kokybės nei 2017 metų sausį, nei anksčiau, kiek žinoma liudytojui Nr. 4, niekas nesiskundė. 2017 m. vasarį, pareiškėjai nustojus dirbti viršvalandžius, kolegės pradėjo skųstis ir priekaištauti tik dėl pareiškėjos darbų atlikimo terminų, o kolegės buvo įpratę parengtus ar peržiūrėtus dokumentus gauti operatyviau. Neatsižvelgiant į tai, jog dėl negalios pareiškėjos darbingumo lygis sumažėjo, jai nebuvo leista dirbti viršvalandžių, darbo krūvis bei užduočių kiekis sumažintas jai nebuvo.

Liudytojas Nr. 4 patvirtina skunde išdėstytas aplinkybes dėl Bendrovės vadovo priekabiavimo prie pareiškėjos dėl jos negalios ir tinkamų darbo sąlygų nesudarymo.

Lygių galimybių kontrolierė

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama ar Bendrovės vadovas užtikrino, kad pareiškėja darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo bei ar ėmėsi tinkamų priemonių, kad negalią turinčiai pareiškėjai būtų sudarytos sąlygos dirbti t. y., ar Bendrovės vadovas nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 p. ir 9 p.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 p. ir 9 p., 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

⁴ Liudytojo Nr. 4 vardas ir pavardė Tarnybai žinomi.

diskriminuoti; 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.

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d. numatyta, jog priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Pabrėžtina, jog pagal Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos (toliau – Konvencija) 27 str. 1 d. a) p., b) p. ir i) p., valstybės, šios 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; 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; užtikrinta, kad neįgaliesiems darbo vietoje būtų tinkamai pritaikytos sąlygos.

Konvencijos 2 str. apibrėžiama, jog diskriminacija dėl neįgalumo tai 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.

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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų ar kitus požymius.

Pamatinis Lietuvos valstybės ir visuomenės gyvenimo aspektus reglamentuojančio įstatymo – Lietuvos Respublikos Konstitucijos – 29 str. nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Asmenų lygybės principas yra konstitucinės žmogaus prigimtinės teisės būti traktuojamam vienodai garantija. Šis principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai. Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama, kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas Nr. 17/97).

Pagal Lygių galimybių įstatymo 4 str., nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos, 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.

2. Tyrimo metu nustatyta, jog negalią turinti pareiškėja nuo 2015 m. gruodžio 29 d. Bendrovėje dirbo teisininke. Nuo 2016 m. balandžio 6 d. pareiškėja paskirta laikinai eiti Teisės departamento vadovės pareigas. Už gerus darbo rezultatus pareiškėja buvo ne kartą skatinta. 2016 m. gruodžio 22 d. pareiškėjai skirta premija. Pablogėjęs sveikatai pareiškėja pakartotinai kreipėsi į NDNT, kur atlikus pareiškėjos darbingumo lygio vertinimą, 2017 m. vasario 1 d. darbingumo lygio pažyma Nr. DL-1 Nr. 549 (toliau – darbingumo lygio pažyma) pareiškėjai nustatytas 35 proc. darbingumo lygis (vietoje buvusio 40 proc. darbingumo lygio). Išvadoje dėl darbo sąlygų nurodyta, jog pareiškėja nuo 2017 m. vasario 1 d. negali dirbti viršvalandinių darbų. 2017 m. vasario 2 d. darbingumo lygio pažymą ir išvadą dėl darbo sąlygų pareiškėja pateikė darbdaviui. 2017 m. vasario 7 d. ir 17 d. pareiškėja kreipėsi į Bendrovės administraciją prašydama dėl pasikeitusio darbingumo lygio pritaikyti darbo sąlygas pagal išvadoje dėl darbo sąlygų nustatytus reikalavimus.

2017 m. vasario 22 d. Bendrovės Personalo vadovė pareiškėjai pateikė atsakymą, jog visos darbo sutartyje su pareiškėja sutartos sąlygos darbdavį (Bendrovės vadovą) tenkina, todėl nemato pagrindo teikti siūlymų dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo.

Pabrėžtina, jog nuo 2017 m. vasario 1 d. pareiškėjai negalint dirbti viršvalandžių, dėl didelio darbo krūvio pareiškėja negalėjo darbų atlikti per tokį pat terminą kaip iki darbingumo lygio dėl negalios sumažėjimo. Neatsižvelgiant į šią aplinkybę, Bendrovės vadovas nepateikė Tarnybai dokumentų ar kitų patvirtinančių duomenų, jog nuo 2017 m. vasario 1 d. pareiškėjos darbo krūvis buvo sumažintas, kaip to buvo prašoma Tarnybos 2017 m. gegužės 22 d. rašte Nr. (17)SN-71)S-316 „Pakartotinai dėl informacijos pateikimo“. Bendrovės vadovo teiginys, jog dėl negalios pritaikant darbo sąlygas pareiškėjai buvo skirtas atskiras darbo kabinetas laikytinas nepagrįstu, kadangi darbo kabinetas buvo skirtas 2016 m. gruodžio mėnesį, t.y. dar iki pareiškėjos sveikatos pablogėjimo ir su tuo susijusio darbingumo lygio sumažėjimo, be to išvadoje dėl darbo sąlygų tokia darbo sąlyga nėra numatyta.

2017 m. vasario 9 d. Bendrovės darbuotojų susirinkimo metu, Bendrovės vadovas šaukė ant pareiškėjos, pakeltu tonu priekaištavo dėl jos atliekamo darbo kokybės bei terminų ir liepė teikti ataskaitas raštu apie kiekvieną jos buvimo darbe minutę.

Pabrėžtina, jog Bendrovės vadovas Tarnybai nepateikė jokių duomenų apie galimai netinkamą pareiškėjos darbo pareigų atlikimą.

Dėl nesumažinto darbo krūvio ir priekabiavimo dėl negalios 2017 m. vasario 9 d. Bendrovėje vykusio susirinkimo metu, pareiškėjai sutriko sveikata. Ji kreipėsi į gydymo įstaigą, kur jai buvo nustatytas laikinas nedarbingumas.

2017 m. vasario 13 d. pareiškėjai atvykus į Bendrovę pranešti apie laikiną nedarbingumą, Bendrovės vadovas pasakė, jog pareiškėja atrodo per daug gerai kaip serganti ir kad jis pasidomės jos sveikatos būkle dėl galimai nepagrįstai nustatyto nedarbingumo. Minėtas pokalbis vyko kitų Bendrovės darbuotojų akivaizdoje ir labai įžeidė bei pažemino pareiškėją.

Pareiškėjai dėl jos negalios nepritaikius darbo sąlygų bei dėl patirtų išgyvenimų dėl Bendrovės vadovo veiksmų, 2017 m. balandžio 4 d. ji pateikė prašymą nutraukti su ja darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 str. 2 d. (liga ir neįgalumas) nuo 2017 m. balandžio 10 d. Šis prašymas darbdavio buvo patenkintas ir darbo sutartis su pareiškėja nutraukta.

Pabrėžtina, jog Bendrovės vadovo teiginys, jog jis nežinojo apie pareiškėjos negalią laikytinas nepagrįstu, kadangi pareiškėja, kartu su prašymu dėl darbo sąlygų pritaikymo, Bendrovės administracijai pati pateikė darbingumo lygio pažymą ir išvadą dėl darbo sąlygų, pareiškėjos negalia yra fizinė ir akivaizdžiai matoma.

Konstatuotina, jog Bendrovės vadovas nepagrįstai atsisakydamas tenkinti pareiškėjos 2017 m. vasario 7 d. ir 17 d. prašymus dėl darbo sąlygų dėl negalios pritaikymo bei 2017 m. vasario 9 d. ir 13 d. nepagrįstai įžeisdamas pareiškėją dėl jos negalios ir nepagrįstai priekabaudamas prie pareiškėjos dėl

negalios ilgesnių darbo atlikimo terminų, t.y. priekabaudamas dėl pareiškėjos negalios, nevykdė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 p. ir 9 p. nustatytų pareigų.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 10 str., lygių galimybių pažeidimu laikomas šiame įstatyme nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 str. 1 d., 29 str. 2 d. 3 p. ir 30 str. 3 d.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Bendrovės vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Bendrovės vadovą, pareiškėją, Lietuvos negaliųjų draugiją.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Vaiko teisių apsaugos kontrolierė, laikinai einanti
lygių galimybių kontrolieriaus pareigas

Edita Žiobienė