



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

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

2018 m. lapkričio 13 d. Nr. (18)SN-176)SP-116
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2018 m. rugsėjo 18 d. gautas pareiškėjos M. K. (toliau – Pareiškėja) skundas dėl jos galimos diskriminacijos negalios pagrindu. Skunde rašoma, kad Pareiškėja yra iš dalies darbinga, jai nustatytas 50 procentų darbingumo lygis. Nuo 2017 m. birželio mėn. Pareiškėja yra bedarbė bei registruota Užimtumo tarnyboje (iki 2018 m. spalio 1 d. buv. Lietuvos darbo biržoje).

Pareiškėja pranešė, jog 2018 m. rugsėjo 12 d. kreipėsi į „Iki“ parduotuvės, esančios (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Parduotuvė), direktorę dėl kasininkės darbo. Parduotuvės direktorei Pareiškėja pateikė dokumentus, patvirtinančius jos neįgalumą; paaiškino, kad dėl negalios gali dirbti 0,5 etato. Pokalbio metu Pareiškėjai buvo pasiūlytos darbo laikas nuo 17.00 val. iki 21.00 val., 5 dienas per savaitę. Pareiškėja sutiko dirbti pasiūlytu darbo laiku. Parduotuvės direktorė Pareiškėjos asmens sveikatos knygelėje įrašė rizikos sveikatai, dirbant kasininku, faktorius ir nusiuntė pas gydytojus medicininei patikrai.

2018 m. rugsėjo 13 d. Pareiškėja nuvyko į (*duomenys neskelbtini*) polikliniką, kur buvo atlikta jos medicininė patikra. Už patikrą Pareiškėja sumokėjo 10,70 EUR (tai patvirtinantis kasos kvitas pridedamas). Gydytojai, atlikę patikrą, Pareiškėjos asmens medicininėje kortelėje pažymėjo, jog „pardavėja dirbti nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje gali ribotai“.

Tą pačią dieną Pareiškėja nuvyko pas Parduotuvės vadovę. Direktorė ją informavo, kad pasikonsultavo su įmonės teisininkais ir negali Pareiškėjos priimti į darbą dėl gydytojų padaryto įrašo asmens medicininėje kortelėje: „pardavėja dirbti nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje gali ribotai“.

Pareiškėja skunde rašo, kad, pagal medicininėje asmens sveikatos kortelėje pateiktas gydytojų išvadas, ji gali dirbti kasininko darbą, tik su tam tikrais apribojimais (daugiau nei 10 kg sveriančių krovinių kėlimas, darbai, susiję su nuolatinio vaikščiojimu, stovėjimu, priverstiniais liemens palenkimais, viršvalandiniai darbai, darbai didesniame nei 5 metrų aukštyje). Minėti apribojimai

netrukdo jai dirbti kasininko darbą. Pareiškėja teigia, kad jai ypatingų darbo sąlygų arba darbo priemonių dirbant nereikia; Pareiškėjos negalia išoriškai nepastebima.

Pareiškėja taip pat nurodė, kad iki 2018 m. birželio mėn. kitoje parduotuvėje 4-erius metus dirbo kasininku ir puikiai atliko savo darbą. Pareiškėjos teigimu, ji yra darbšti, motyvuota, atsakinga darbuotoja. Pareiškėjos gaunama neįgalumo pašalpa yra maža, iš jos sunku išgyventi. Pareiškėja teigė, jog nori dirbti ir savarankiškai užsidirbti.

Pareiškėja mano, kad Parduotuvės administracija nepagrįstai atsisakė priimti ją į darbą ir diskriminavo ją dėl negalios.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2018 m. rugsėjo 25 d. raštu Nr. (18)SN-176)S-552 kreipėsi į UAB „Palink“ (toliau vadinama ir Įmone) administraciją, prašydama pateikti informaciją, ar Įmonė gali patvirtinti Pareiškėjos skunde nurodytas aplinkybes; kokios buvo atsisakymo priimti Pareiškėją į kasininko pareigas priežastys; ar, atsižvelgiant į Pareiškėjos negalios pobūdį, jai dirbti kasininku yra reikalingos ypatingos sąlygos, priemonės darbo vietai / sąlygoms pritaikyti, atsižvelgiant į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) 2015 m. balandžio 10 d. išduotą darbingumo lygio pažymą Nr. 0884168 (toliau – NDNT pažyma) ir 2015 m. balandžio 10 d. išduotą NDNT išvadą Nr. DPS-858 (toliau – NDNT išvada); ar Įmonėje kasininkais dirba negalią 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:

Tarnyboje gautas 2018 m. spalio 1 d. Įmonės atsakymas į lygių galimybių kontrolierės raštą, kuriame nurodoma, jog, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ (toliau – Įsakymas Nr. 301) 13 priedo nuostatomis, darbuotojai, kurių darbo aplinkoje galima profesinė rizika, prieš įsidarbindami privalo tikrintis sveikatą. Įmonės generalinio direktoriaus 2010 m. vasario 2 d. įsakymu Nr. 12 „Dėl darbuotojų profilaktinių

sveikatos tikrinimų“ kasininko-pardavėjo pareigybė yra įtraukta į darbuotojų, kurie dirba darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), privalomo profilaktinio sveikatos tikrinio priimant į darbą, sąrašą. Nurodoma, kad privalomojo sveikatos tikrinimo tikslas yra įvertinti, ar įsidarbinantys bei dirbantys asmenys galėtų dirbti konkretų darbą konkrečiomis darbo sąlygomis; apsaugoti įsidarbinančių asmenų ir kitų darbuotojų sveikatą nuo galimos profesinės rizikos poveikio siekiant išvengti traumų ar kitokios darbuotojo sveikatos pakenkimo; įvertinti, ar efektyvios taikytos profesinės rizikos šalinimo ir mažinimo priemonės; siekti išvengti ar kuo anksčiau diagnozuoti profesines ligas.

Rašte teigiama, kad, Pareiškėjai atvykus darbinti į Parduotuvę, jos vadovė pagrįstai nukreipė Pareiškėją pasitikrinti sveikatą, kartu išduodant Pareiškėjai asmens medicininę knygelę. Parduotuvės vadovė, vadovaudamasi Įsakymu Nr. 301, Įmonės vidaus teisės aktais, Pareiškėjos asmens medicininėje knygelėje taip pat įrašė profesinės rizikos veiksnius, dirbant kasininko-pardavėjo darbą: maisto produktų realizavimas; darbas su videoterminalais (kompiuteriais ir kt.), stereotipiniai darbo judesiai, dalyvaujant plaštakos ir pirštų ir pečių juostos raumenims, elektromagnetinis laukas, krovinių tvarkymas rankomis. Atlikus Pareiškėjos privalomą sveikatos patikrinimą, buvo nustatyta, kad Pareiškėja „pardavėja dirbti nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje gali ribotai (daugiau nei 10 kg krovinių kėlimas, darbai, susiję su nuolatinio vaikščiojimu, stovėjimu, priverstiniais liemens palenkimais, viršvalandiniai darbai, darbai, didesniame nei 5 metrų aukštyje)“.

Pagal Įmonės kasininko-pardavėjo pareiginius nuostatus Nr. 525, patvirtintus Įmonės generalinio direktoriaus 2017 m. birželio 14 d. įsakymu Nr. 425-P (toliau – Pareiginiai nuostatai), kasininkas-pardavėjas, be kitų funkcijų, atlieka ir šias funkcijas: aptarnauja klientus, vykdo pardavimus kasos aparatu, pakrauna prekes prekybos salėje ir jas tvarko sandėlyje, priima prekes, dalyvauja prekių ir kitų materialinių vertybių inventorizacijose, užtikrina švarą ir tvarką parduotuvėje, vykdo taromatų ir jų patalpų (jei jie yra įrenti parduotuvėje) priežiūrą, pagal gamintojo pateiktas instrukcijas, kitas parduotuvės vadovo, pamainos viršininko, vedėjo, vyresn. kasininko pavestas užduotis (Pareiginių nuostatų 11 punktą).

Be to, rašte teigiama, jog, atlikus Parduotuvėje profesinės rizikos vertinimą, kurio metu buvo vertinama ir kasininko-pardavėjo darbo vieta, buvo nustatyta, kad, atliekant krovinių tvarkymą rankomis, vienas iš ergonominių veiksnių yra daugkartiniai liemens palenkimai (pagal Įmonės 2015 m. liepos 29 d. profesinės rizikos įvertinimo kortelės 3.3 p. „Krovinių kėlimo sąlygos“). Kadangi Pareiškėjos asmens medicininėje kortelėje buvo nurodytas apribojimas Pareiškėjai dirbti darbą, susijusį su priverstiniu liemens palenkimu, Įmonė pagrįstai negalėjo pavesti Pareiškėjai kasininko-pardavėjo

darbo. 2018 m. spalio 1 d atsakyme taip pat rašoma, kad, nors, Pareiškėjos vertinimu, jos asmens medicininėje kortelėje nurodyti apribojimai netrukdo dirbti kasininko-pardavėjo darbo, tačiau, pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38 straipsnio 2 dalies nuostatas, sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl neįgaliojo galimybės dirbti konkretų darbą yra privaloma darbdaviui ir darbuotojui. Be to, kasininko-pardavėjo darbo funkcijas sudaro ne tik klientų aptarnavimas kasoje, bet ir prekių krovimas, prekių priėmimas, tvarkymas, kas vienareikšmiškai susiję su daugkartiniais liemens palenkimais. Taigi Įmonė atsisakė priimti Pareiškėją į darbą dėl sveikatos priežiūros įstaigos išvados, pagal kurią Pareiškėja negalėtų atlikti kasininko-pardavėjo funkcijų.

Įmonė patvirtino, kad Įmonės parduotuvėse kasininkais-pardavėjais dirba asmenys, turintys negalią. Atsižvelgiant į konkrečių tokių darbuotojų asmens medicininėje knygelėje nurodytas sveikatos priežiūros įstaigos išvadas (pvz., draudžiama dirbti naktį ir / arba viršvalandinį darbą, bet nėra draudimo dirbti darbų, susijusių su priverstiniais liemens palenkimais, ir pan.), šiems darbuotojams sudaromos tinkamos darbo sąlygos.

Įmonė taip pat pateikė kasininko-pardavėjo Pareiginius nuostatus, 2015 m. liepos 29 d. Įmonės profesinės rizikos įvertinimo lentelę Nr. 4, kurioje įvertinta Parduotuvėje dirbančių kasininkų-pardavėjų galima profesinė rizika, 2010 m. vasario 2 d. Įmonės generalinio direktoriaus įsakymą „Dėl darbuotojų profilaktinių sveikatos patikrinimų“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Įmonė, vykdydama Pareiškėjos priėmimo į darbą atranką, nepažeidė Lietuvos Respublikos 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 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, 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 (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 sukuriama 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, jog 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. Faktoriai, 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 ugdomosi, 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 sulgytą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas (2 str. 7 d., 8 d.). Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (2 str. 12 d.).

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

Remiantis Neįgalių socialinės integracijos įstatymo 18 straipsnio 3 dalies 1, 2, 4, 6 punktų nuostatomis, NDNT sprendžia klausimus dėl neįgalumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; 4) neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų; netekto darbingumo procentų. Pagal minėto įstatymo 20 straipsnio 7 dalies 2 punkto nuostatas, jei

asmeniui nustatoma 30–55 procentų darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu, t. y., asmuo gali dirbti pagal negalios pobūdį pritaikytoje darbo vietoje arba jam nebūtina pritaikyti darbo vietos.

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 1 punkte nurodyta, kad asmenys, norintys įsidarbinti ar dirbantys darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika, privalo tikrintis sveikatą prieš įsidarbinti (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 Privalomo sveikatos patikrinimo medicininę pažymą (F Nr. 047/a) arba Asmens medicininę knygelę (F Nr. 048/a) (Aprašo 7 p.).

Aprašo 13 priedo 10.4 punkte nustatyta, kad šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas, įvertinęs tyrimų rezultatus, konsultavusių kitų profesinių kvalifikacijų gydytojų išvada 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, dirbančiajam – į F Nr. 048/a įrašo 10.4 punkte nurodytas gydytojas (Aprašo 12 p.). Aprašo 19.3 punkte nustatyta, jog dėl neįgalųjų 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 pažymą, iš kurios turinio sužinota, jog Pareiškėjai nustatytas 50 procentų darbingumas, Pareiškėjai nustatytos diagnozės pagal TLK-10: (*duomenys neskelbtini*). NDNT pažyma galioja nuo 2015 m. kovo 26 d. iki 2026 m. birželio 11 d. NDNT išvadoje nurodyti Pareiškėjos sveikatai rizikingi darbo veiksniai (ergonominiai veiksniai): krovinių kėlimas rankomis, kai krovinio svoris daugiau kaip 10 kg; darbai, susiję su nuolatinio stovėjimu, vaikščiojimu, priverstiniais liemens palenkimais; psichosocialiniai veiksniai: viršvalandiniai darbai; fizikiniai

veiksniai: darbai didesniame nei 5 metrų aukštyje. NDNT išvada galioja nuo 2015 m. kovo 26 d. iki 2026 m. birželio 11 dienos.

Iš Pareiškėjos bei Įmonės pateiktų paaiškinimų nustatyta, jog Pareiškėja 2018 m. rugsėjo 12 d. atvyko į Parduotuvę ir pateikė prašymą ją įdarbinti kasininku-pardavėju. Pareiškėja Įmonei pateikė duomenis, patvirtinančius jos ribotą darbingumą, bei rekomendacijas dėl darbo pobūdžio sąlygų (NDNT išvada). Nustatyta, jog Parduotuvės atstovas, 2018 m rugsėjo 12 d. susipažinęs su Pareiškėjos pateiktais dokumentais, nukreipė ją pas gydytojus pasitikrinti sveikatą. Pareiškėja 2018 m. rugsėjo 13 d. nuvyko į (*duomenys neskelbtini*) polikliniką pasikrinti sveikatą dėl galimybės dirbti Parduotuvėje.

Pareiškėja pateikė Tarnybai asmens medicininę knygelę, iš kurios duomenų nustatyta, jog Įmonė, 2018 m. rugsėjo 12 d. nukreipdama Pareiškėją sveikatos patikrinimui prieš įsidarbinimą, Pareiškėjos medicininėje knygelėje atliko įrašą, kurioje pažymėjo kasininko-pardavėjo darbo sveikatai rizikingus veiksnius, remiantis Aprašu: 2 lent. 1.69 p. (kitos pavojingos cheminės medžiagos), 2 lent. 4.2.1 p. (krovinių tvarkymas rankomis), 2 lent. 4.2.2 p. (stereotipiniai (nuolat pasikartojantys) darbo judesiai: darbas dalyvaujant plaštakos ir pirštų, rankų ir pečių juostos raumenims (kai judesiams atlikti naudojama jėga, kai judesių atlikimui būtinas greitis ir tikslumas); 2 lent. 5.1 p. (naktinis darbas); 2 lent. 4.3.2 p. (darbas su videoterminalais (kompiuteriais ir kt.).

Iš Pareiškėjos asmens medicinos kortelės duomenų nustatyta, jog (*duomenys neskelbtini*) poliklinikos gydytoja A. J. 2018 m. rugsėjo 13 d. atliko Pareiškėjos sveikatos patikrą bei jos medicininėje knygelėje pažymėjo, kad Pareiškėja „nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje gali dirbti ribotai“, t. y., negali rankomis kelti krovinių, sunkesnių nei 10 kg, negali dirbti darbų, susijusių su nuolatinio vaikščiojimu, stovėjimu, priverstiniais liemens palenkimais, bei dirbti viršvalandinių darbų, darbų didesniame nei 5 metrų aukštyje.

Pareiškėja, pateikdama skundą Tarnybai, teigė, jog Įmonė atsisakė ją įdarbinti nepagrįstai, Parduotuvės atstovas tą pačią dieną, t. y., 2018 m. rugsėjo 13 d., jai nurodė, jog Pareiškėja nebus įdarbinta, kadangi ji „pardavėja nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje gali dirbti ribotai“.

Įmonė, teikdama Tarnybai rašytinius paaiškinimus, informavo, jog, atlikus Parduotuvėje profesinės rizikos vertinimą, buvo nustatyta, kad, atliekant krovinių tvarkymą rankomis, vienas iš ergonominių sveikatai pavojingų veiksnių yra daugkartiniai liemens palenkimai. Kadangi Pareiškėjos asmens medicininėje kortelėje buvo nurodytas apribojimas Pareiškėjai dirbti darbą, susijusį su priverstiniu liemens palenkimu, Įmonė negalėjo pavesti Pareiškėjai kasininko-pardavėjo darbo. Įmonė teigia, kad kasininko-pardavėjo darbo funkcijas sudaro ne tik klientų aptarnavimas kasoje, bet ir prekių krovimas, prekių priėmimas, tvarkymas, kas vienareikšmiškai susiję su daugkartiniais liemens

palenkimais. Taigi Įmonė atsisakė priimti Pareiškėją į darbą dėl sveikatos priežiūros įstaigos išvados, pagal kurią Pareiškėja negalėtų atlikti kasininko-pardavėjo funkcijų.

Įmonė pateikė Pareiginius nuostatus, kurių II skyriuje „Kasininko-pardavėjo funkcijos ir pareigos“ aprašytos kasininkui-pardavėjui priskirtos darbo funkcijos. Pareiginių nuostatų 12 punkte aprašomas kasininko-pardavėjo darbas kasoje: 13 punkte nurodyta, kad, dirbdamas prekybos salėje ir kasininkui-pardavėjui priskirtame skyriuje, kasininkas-pardavėjas privalo nuolat pildyti ir užtikrinti, kad nebūtų tuščių lentynų ir kad klientai galėtų nuolat įsigyti visų parduotuvėje esančių prekių (13.1 p.); prieš sudedant prekes į lentynas, švariai jas išvalyti, išplauti vitrinų stiklus (13.2 p.); plauti, valyti ir dezinfekuoti lentynas, įrangą ir indus, kuriuose yra pateikiamos prekės, prekybos salę, kitas parduotuvės patalpas, prižiūrėti parduotuvės teritoriją (13.3 p.); pildyti lentynas prekėmis 13.4 punkte nustatyta tvarka; tikrinti priskirtose lentynose ir sandėlyje esančias prekes, jų tinkamumo vartoti terminus, pažymėti tinkamumo vartoti terminus atitinkame parduotuvės žurnale ar sąsiuvinyje (13.11 p.); vykdyti krovos darbams atlikti skirtos įrangos kasdienę priežiūrą (įrenginio valymas, saugumo patikrinimas, akumulatoriaus krovimas ir pan.) (13.18 p.). Dirbdamas savitarnos kasoje, kasininkas-pardavėjas privalo užtikrinti, kad savitarnos kasa nuolat būtų švari, tvarkinga, paruošta darbui (14.2 p.); nesant klientų, nuolat papildyti lentynėles prie kasų (priekasių) ir cigarečių stovus (14.8 p.); dirbdamas informacijos skyriuje, kasininkas-pardavėjas privalo iki parduotuvės darbo pradžios išimti praėjusios dienos spaudą, sudėti naujai atvežtą spaudą (15.1 p.); nuolat tvarkyti cigarečių dispenserius (15.2 p.); priimti iš klientų gražinamas daugkartines pakuotes ir talpinti jas tam skirtoje vietoje (15.3 p.). Kasininkas-pardavėjas privalo vykdyti tinkamą taromatų ir patalpų, kuriose yra taromatai, priežiūrą, užtikrinti sklandžią taromatų veiklą (laiku ir tinkamai rūšiuoti stiklinę tarą, keisti maišus ir t. t.), laiku pašalinti nedidelius taromatų veiklos sutrikimus pagal nustatytas instrukcijas (...), transportuoti surinktą tarą į parduotuvės rampą bei pagal Įmonės nustatytus reikalavimus paruošti tolimesniam transportavimui (18 p.).

Įmonė nurodė, jog, atsižvelgdama į Pareiškėjos asmens medicininėje knygelėje esančius gydytojo įrašus, sprendė, kad Pareiškėja pagal sveikatos būklę negalės atlikti kasininko-pardavėjo darbo.

Įmonė teigė, jog, pagal Įmonės kasininko-pardavėjo Pareiginiuose nuostatuose nurodytas darbo funkcijas ir pobūdį bei darbo funkcijoms priskirtus profesinės rizikos veiksnius bei Pareiškėjos NDNT pažymoje ir NDNT išvadoje nurodytą informaciją, Pareiškėja negali dirbti darbų, susijusių priverstiniais liemens palenkimais.

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 lygų 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 asmeniu¹. Nagrinėjamu atveju Pareiškėja priklauso įstatymo ginamai asmenų grupei (turi negalią); tarp minėtų subjektų susiklostė ikisutartiniai darbo teisiniai santykiai (Darbo kodekso 41 str. 1 d.); Pareiškėja nurodė patyrusi nepalankų poveikį – ji nebuvo priimta į kasininko-pardavėjo pareigas; Pareiškėja teigia, jog dėl negalios nebuvo priimta į darbą, ir dėl to 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, Įmonė turėjo pareigą įrodyti, kad lygios galimybės nebuvo pažeistos.

Pažymėtina, jog Pareiškėja, kreipdamasi į Tarnybą, pranešė, jog iki 2018 m. birželio mėn. 4-erius metus dirbo kitoje mažmeninės prekybos įmonėje pardavėja, t. y., dirbo savo esme tapatų darbą. Pareiškėja Tarnybai pateikė su minėta įmone sudarytą darbo sutartį, pagal kurią Pareiškėja nuo 2015 m. rugsėjo 24 d. buvo priimta neterminuotai dirbti pardavėja, dėl negalios sutrumpintam 30 valandų per savaitę darbui. Pareiškėjai dirbant minėtoje įmonėje, galiojo NDNT išvadoje Pareiškėjai nustatyti reikalavimai dėl darbo sąlygų. Tarp pavojingų sveikatai veiksnių, dirbant pardavėjo pareigose, nurodyti darbai, susiję su krovinių tvarkymu rankomis (Aprašo 2 lent. 4.21 p.), stereotipiniais (nuolat pasikartojančiais) judesiais (Aprašo 2 lent. 4.2.2 p.), darbo poza, periodiškai esant nepatogioje, fiksuotoje, priverstinėje padėtyje (Aprašo 2 lent. 4.2.3 p.). Esant šiems veiksniams bei Pareiškėjai pasitikrinus sveikatą dėl galimybės dirbti pardavėju, gydytoja A. J. 2018 m. balandžio 30 d. padarė įrašą Pareiškėjos sveikatos knygelėje, jog „Pareiškėja nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje dirbti gali“.

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.

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 158 straipsnio bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnio 1 dalies nuostatos įpareigoja darbdavį užtikrinti, kad darbuotojas pagal savo sveikatos būklę dirbtų saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis, t. y., kad darbuotojas dirbdamas iš esmės nekenktų savo sveikatai. Kita vertus, 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 pateiktą Konvencijos Komentaro citatų turinį, taip pat remiantis besiformuojančia nacionaline teismų praktika, neįgaliųjų asmenų diskriminacija yra laikomi atvejais, 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).

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, jog Įmonė, teigdama, kad, atsižvelgiant į sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, Pareiškėja negalėtų dirbti kasininku-pardavėju nekenkdama savo sveikatai, neteikė įrodymų, jog, nežymiai pakeisdama (esant poreikiui) darbo funkcijas, pritaikydama darbo sąlygas prie Pareiškėjos poreikių, patirtų neproporcingus apsunkinimus arba kad toks darbo organizavimas Įmonėje neįmanomas. Atkreiptinas dėmesys, jog Pareiškėja, teikdama skundą Tarnybai, teigė, kad prašė Įmonės ją įdarbinti kasininku-pardavėju 0,5 etato, kadangi tokiu darbo krūviu ji galėtų dirbti dėl savo sveikatos būklės. Sumažintu darbo krūviu (0,75 etato) ji dirbo ir kitoje mažmeninės prekybos įmonėje pardavėjo pareigose. Įmonė nepateikė įrodymų, jog su Pareiškėja tarėsi, aiškinosi, kaip, kokiomis sąlygomis Pareiškėja galėtų dirbti, jog išklausė Pareiškėjos nuomonę dėl jai priimtinių darbo sąlygų (Lygių galimybių įstatymo 4 str.).

Atkreiptinas dėmesys, jog Pareiškėja, kreipdamasi į Įmonę, kitų, išskyrus sutrumpintą darbo laiką, jai reikalingų darbo sąlygų nenurodė, priešingai, ji teigė, kad ypatingos darbo sąlygos, atsižvelgiant į negalios pobūdį, jai nėra reikalingos. Pažymėtina, jog Pareiškėjai nustatytas 50 procentų darbingumo lygis, kuriam esant asmuo laikomas iš dalies darbingu, t. y., asmuo gali dirbti pagal negalios pobūdį pritaikytoje darbo vietoje arba jam nebūtina pritaikyti darbo vietos (Neįgaliųjų socialinės integracijos 18 str. 3 d.).

Įmonė, atsisakydama priimti Pareiškėją į darbą, teigė, jog vadovavosi Pareiškėjos medicininėje kortelėje pateikta išvada, jog Pareiškėja NDNT išvadoje nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje dirbti gali ribotai. Pažymėtina, jog gydytoja A. J., sprendama dėl Pareiškėjos galimybės dirbti kasininko-pardavėjo pareigose, padarė išvadą, kad Pareiškėja gali dirbti ribotai, atsižvelgiant į NDNT išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nurodytus veiksnius. Atkreiptinas dėmesys, jog NDNT išvadoje pateikti tik veiksniai, kuriems esant Pareiškėjai nerekomenduojama dirbti (rankomis kelti krovinių, sunkesnių nei 10 kg, negalima dirbti darbų, susijusių su nuolatiniu vaikščiojimu, stovėjimu, priverstiniais liemens palenkimais, dirbti viršvalandinių darbų, darbų didesniame 5 metrų aukštyje). Konkretūs darbai, kurių Pareiškėjai dirbti negalima, NDNT išvadoje nenurodyti.

Pažymėtina, jog Įmonė vertino tik gydytojos A. J. išvadoje, taip pat NDNT išvadoje nurodytus apribojimus, tačiau nevertino faktinių Pareiškėjos galimybių dirbti kasininko-pardavėjo darbą, neorganizavo pokalbio dėl diferencijuotų, individualizuotų darbo sąlygų sudarymo.

Pažymėtina, kad Įmonė, teikdama Tarnybai rašytinius paaiškinimus, nurodė, jog Pareiškėja pagal NDNT išvadą negalinti dirbti esant ergonominiam veiksniumi: darbas, susijęs su daugkartiniais priverstiniais liemens palenkimais. Iš Įmonės pateikto Pareigybės aprašymo turinio nustatyta, kad kasininko-pardavėjo darbas yra įvairus; tai yra tiek darbas su kasos aparatu, tiek darbas aptarnaujant klientus, teikiant jiems informaciją, tiek tvarkant prekes bei prižiūrint tvarką. Kasininkai-pardavėjai dirba su pertraukomis. Įmonė nepateikė įrodymų, patvirtinančių, jog kasininko-pardavėjo darbas susijęs su tokio pobūdžio ir lygmens daugkartiniais priverstiniais liemens palenkimais, dėl kurių Pareiškėja negalėtų vykdyti esminių pardavėjo-kasininko pareigybės aprašyme nurodytų darbo funkcijų (Lygių galimybių įstatymo 4 str.).

Akcentuotina, jog, pagal galiojantį teisinį reglamentavimą, spręsti dėl asmens tinkamumo dirbti konkretų darbą nėra darbdavio diskrecija, ši teisė suteikta šeimos medicinos arba darbo medicinos gydytojui (Aprašo 10.4, 12, 19.3 p.). Nagrinėjamu atveju įrašas Pareiškėjos asmens medicininėje knygelėje, jog Pareiškėja gali dirbti ribotai, atsižvelgiant į NDNT išvadoje nurodytus pavojingus sveikatai veiksnius, įpareigojo Įmonę įvertinti realias Pareiškėjos galimybes atlikti kasininko-pardavėjo

darbo funkcijas, individualizuotai įvertinti šį atvejį, sudaryti realią galimybę išsiaiškinti dėl diferencijuotų darbo sąlygų sudarymo. Atsižvelgus į tyrimo metu surinktą medžiagą, vertintina, jog įrodymų, kad Pareiškėja negalėtų nekenkdama savo sveikatai dirbti kasininko-pardavėjo darbo, nepateikta, ypač vertinant Pareiškėjos pateiktus duomenis, kad iki tol, esant tai pačiai sveikatos būklei, ji dirbo pardavėjos darbą kitoje įmonėje. 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, darytina išvada, jog Įmonė neįrodė, kad Pareiškėja nebūtų galėjusi tinkamai atlikti savo darbo funkcijų bei kad individualizuotų, tinkamų, darbo sąlygų sudarymas Pareiškėjai būtų buvęs neįmanomas (Lygių galimybių įstatymo 4 str.).

Remiantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, jog Įmonė, atsisakydama įdarbinti Pareiškėją ir nesiimdama priemonių sudaryti jai tinkamas darbo sąlygas, 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 Įmonės vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Įmonės 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

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“