



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ ASOCIACIJOJE „PASITINKANT SENATVE“ TYRIMO

2019 m. spalio 15 d. Nr. (19)SN-143)SP-105  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama ir Tarnyba) atliekamas tyrimas dėl galimo diskriminavimo negalios pagrindu darbo santykių srityje.

2019 m. liepos 31 d. Tarnyboje gautas pareiškėjos (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame Pareiškėja nurodė: „buvau nepriimta į darbą dėl savo turimos negalios (epilepsija ir kardiostimuliatorius)“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Nuo 2018 m. lapkričio mėnesio Pareiškėja yra užsiregistravusi (*duomenys neskelbtini*) užimtumo tarnyboje. 2019 m. birželio 7 d. Pareiškėja iš Užimtumo tarnybos gavo darbo pasiūlymą – asociacijoje „Pasitinkant senatvę“ (toliau – Asociacija) užimti socialinio darbuotojo pareigas. Tą pačią dieną (2019 m. birželio 7 d.) Pareiškėja paskambino Asociacijos direktorei (*duomenys neskelbtini*). Pareiškėja teigė, jog „pirmo pokalbio metu (*duomenys neskelbtini*) pasakė, kad paskambins vėliau. Vėliau, tą pačią dieną, (*duomenys neskelbtini*) man perskambino ir pakvietė į darbo pokalbį birželio 10 d., pirmadienį.“

Pareiškėja nurodė, jog darbo pokalbis vyko Asociacijos patalpose, esančiose (*duomenys neskelbtini*) 11 val. ryto. Pareiškėja teigė: „trumpai pasikalbėjus su direktore jos kabinete, papasakojau apie savo išsilavinimą: baigtą socialinio darbuotojo bakalaurą (*duomenys neskelbtini*) Universitete, taip pat apie atliktas praktikas (*duomenys neskelbtini*) vaikų dienos centre (*duomenys neskelbtini*) ir apmokamą *Erasmus* praktiką, atliktą (*duomenys neskelbtini*) (socialinės edukacijos) centre. Po šio pokalbio direktorė (*duomenys neskelbtini*) pristatė mane asociacijos socialinei darbuotojai ir paprašė aprodyti man darbo vietą bei pabendrauti ir užimti ten gyvenančius klientus (senelius). Darbo pokalbis užtruko apie 2 valandas. Šio pokalbio metu direktorė taip pat informavo, kad žino apie mano turimą negalią.“

Pareiškėja nurodė: „birželio 16 d. direktorė (*duomenys neskelbtini*) paskambino ir pranešė, kad nori mane įdarbinti ir paprašė atvykti pirmadienį, birželio 17 d. su asmens medicinine knygele ir kitais dokumentais (diplomu ir pasu). Kaip buvo sutarta, birželio 17 d., pirmadienį, atvykau į asociaciją „Pasitinkant senatvę“ ir pateikiau dokumentus. Direktorė užpildė mano medicininę sveikatos knygelę, pasiėmė reikalingų dokumentų kopijas, paprašė per dvi dienas (birželio 18–19 d.) susitvarkyti medicininę sveikatos pažymą, ir ketvirtadienį, birželio 20 d., atvykti su sutvarkyta medicinine pažyma.“

Pareiškėja teigė: „birželio 20 d. atvykau ir pristaciau (*duomenys neskelbtini*) poliklinikos profilaktikos skyriaus gydytojos (*duomenys neskelbtini*) pasirašytą ir antspaudu patvirtintą medicininę pažymą, kurioje buvo patvirtinta, kad galiu dirbti pagal nurodytą specialybę. Perdavus dokumentą, dar likau keletą valandų darbo vietoje, kur susipažinau su būsimu darbu ir užduotimis. Buvau informuota, kad darbo sutartis neparuošta, kadangi jas ruošiančios darbuotojos tą dieną darbe nebuvo. Kada sutartis bus paruošta, nebuvo informuota, bet sutarėme, kad pradėsiu dirbti 2019 m. liepos 1 d. Išėjus iš darbovietės, tą pačią dieną, ketvirtadienį birželio 20 d., sulaukiau skambučio iš direktorės (*duomenys neskelbtini*), kuri pasakė, kad, pasitarusi su darbuotojais nusprendė manęs nesamdyti, nes darbas man bus per sunkus, aiškiai leisdama suprasti, kad kalba apie mano turimą negalią.“

Pareiškėjos manymu, „šioje situacijoje asociacija „Pasitinkant senatvę“ ir jos direktorė (*duomenys neskelbtini*) pažeidė lygių galimybių įstatymą“ ir Pareiškėją „diskriminavo negalios pagrindu. Ji to daryti neturėjo teisės, kadangi gautoje medicininėje pažymoje gydytojas patvirtino, kad darbą atlikti galiu. Taip pat mano kvalifikacija ir darbo patirtis visiškai atitiko darbo vietos reikalavimus.“

Seimo kontrolierė, laikinai pavaduojanti lygių galimybių kontrolierių, Milda Vainiutė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2019 m. rugpjūčio 16 d. raštu Nr. (19)SN-143)S-521 kreipėsi į Asociacijos administraciją, prašydama pateikti informaciją, ar Asociacija gali patvirtinti skunde nurodytas aplinkybes; kokios buvo atsisakymo priimti Pareiškėją į socialinės darbuotojos pareigas priežastys; kokius duomenis apie Pareiškėjos sveikatos būklę, negalią, Asociacija buvo surinkusi, Pareiškėjai darbinantis socialine darbuotoja; ar, atsižvelgiant į Pareiškėjos negalios pobūdį, jai dirbti socialine darbuotoja yra reikalingos ypatingos sąlygos, priemonės darbo vietai / sąlygoms pritaikyti; ar Asociacijoje dirba negalią turinčių asmenų; kokios darbo sąlygos jiems sudaromos, atsižvelgiant į jų negalios pobūdį ir Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktas išvadas bei pažymas.

Paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus, įskaitant socialinio darbuotojo pareigybės aprašymą bei su Pareiškėjos įdarbinimu susijusius gautus ir teiktus dokumentus.

Lygių galimybių kontrolierius

n u s t a t ė:

Tarnyboje 2019 m. rugpjūčio 29 d. gautame Asociacijos rašte Nr. SD-198 nurodoma, kad Asociacija gali patvirtinti Pareiškėjos nurodytas aplinkybes iš dalies. Pirmas pokalbis dėl darbo užtruko ne ilgiau nei valandą. Pokalbio metu buvo paprašyta trumpai prisistatyti ir papasakoti apie save ir savo lūkesčius dėl būsimo darbo. Paklausus, ar kandidatė turi kokios nors patirties dirbant su senyvo amžiaus asmenimis su sunkia negalia (tokia Asociacijos klientų tikslinė grupė), ji atsakė, kad tokios patirties neturi. Buvo pasiūlyta kartu su įstaigos socialine darbuotoja pasivaikščioti po įstaigą ir pačiai pamatyti, su kokiais asmenimis tektų dirbti, jei būtų priimta į darbą. Pareiškėja nurodė, kad, jos teigimu, buvo paprašyta užimti ten gyvenančius klientus, su šiuo jos teiginiu Asociacija kategoriškai nesutinka, nes pirmo apsilankymo metu buvo pasiūlyta tik apsižvalgyti – susidaryti bendrą įstaigos vaizdą. Asociacija rašte Nr. SD-198 nurodo, kad nesutinka, kad Pareiškėja pirmo apsilankymo metu buvo paprašyta užimti ten gyvenančius klientus, nurodo, kad pirmo apsilankymo metu buvo pasiūlyta tik susidaryti bendrą vaizdą apie įstaigą. Pareiškėjai atvykus antrą kartą, 2019 m. birželio 20 d., vyriausioji socialinė darbuotoja pokalbio metu paklausė apie jos patirtį dirbant su Asociacijos tiksline grupe, kandidatė vėl patvirtino, kad patirties turi tik dirbant su vaikais, kurią ji įgavo dirbdama vaikų dienos centre. Paklausus, ar supranta, kad darbo specifika su vaikais ir senyvo amžiaus asmenimis ir asmenimis su sunkia negalia skiriasi, ji negalėjo atsakyti. Tuomet buvo paklausta, ar kandidatė turi žinių apie dokumentų rengimo, tvarkymo taisykles, ji atsakė neigiamai. Paklausus, ar turi žinių ir patirties, vertinant asmens poreikius, sudarant individualų socialinės globos planą, ji taip pat atsakė neigiamai. Neigiami atsakymai į šiuos klausimus bei reikiamos darbo patirties (su senyvo amžiaus, socialinės atskirties, turinčiais sunkią negalią asmenimis) neturėjimas sukėlė rimtų abejonių dėl jos tinkamumo užimti kandidatuojamą pareigą.

Kaip teigiama rašte Nr. SD-198, kadangi įstaigai labai reikėjo socialinio darbuotojo, buvo nuspręsta pasiūlyti Pareiškėjai dar kartą pasivaikščioti po įstaigą, pabendrauti su klientais, kad ji galėtų

kitoje aplinkoje atskleisti turimas žinias ir patirtį. Kartus su socialine darbuotoja ji nuėjo pas klientus. Pareiškėjai nesisekė užmegzti kontakto su klientais. Socialinei darbuotojai paprašius paaiškinti, kaip ji perkeltų klientą iš lovos į neįgaliojo vežimėlį, Pareiškėja nesugebėjo paaiškinti, kokių veiksmų imtusi, nepaprašė kartu su ja buvusio socialinio darbuotojo paaiškinti, kaip tai daroma, nerodė jokio susidomėjimo darbu, į kurį pretenduoja. Socialinio darbuotojo kasdienėje veikloje labai svarbu išmanyti, kaip taisyklingai atlikti asmens pakėlimą, perkėlimą, vartymą lovoje, transportavimą – taip yra išvengiama fizinių traumų. Pasiteiravus, kaip ji elgtųsi tam tikrose kritinėse situacijose, nesugebėjo operatyviai atsakyti, apsiribojo standartiniu atsakymu „nežinau“. Kaip nurodyta rašte Nr. SD-198, pasitarus su vyriausiąja socialine darbuotoja buvo nuspręsta kandidatę palikti vieną su klientu ir, jos netrikdant, stebėti iš šalies, kaip jai sekasi bendrauti. Pareiškėjai nepavyko užmegzti pokalbio, po kažkurio laiko grįžusi į socialinio darbuotojo kabinetą, ji atrodė sutrikusi, pareiškė, kad labai pavargo, jau yra sunku ir ji nežino, apie ką kalbėti su vyresnio amžiaus žmonėmis, kad ji visą laiką yra dirbusi tik su vaikais. Jai buvo pasiūlyta eiti namo. Visas antrasis darbo pokalbis ir praktinis patikrinimas užtruko ne ilgiau, kaip 2–2,5 valandos. Kandidatei išėjus namo, pokalbiui buvo pakviesti darbuotojai, su kuriais bendravo Pareiškėja: vyriausioji socialinė darbuotoja, socialinė darbuotoja bei socialinio darbuotojo padėjėjos. Atsižvelgus į jų pastebėjimus ir įvertinus visas pirmiau nurodytas aplinkybes, buvo priimtas sprendimas nepasirašyti darbo sutarties su šia kandidate.

Pagrindinės priežastys, dėl kurių buvo nuspręsta darbo sutarties su Pareiškėja nesudaryti, buvo jos darbo patirties neturėjimas, dirbant su įstaigos tikslinės grupės klientais, žinių ir patirties neturėjimas, vertinant asmens poreikius bei rengiant individualius socialinės globos planus, nesugebėjimas bendrauti su senyvo amžiaus asmenimis bei asmenimis su sunkia negalia, organizacinių gebėjimų neturėjimas, nemokėjimas operatyviai priimti sprendimų bei tai, jog pati kandidatė neparodė jokios iniciatyvos dėl norimos darbo pozicijos, neturėjo vizijos, kaip bandys bendrauti ir dirbti su senyvo amžiaus asmenimis bei suaugusiais asmenimis su sunkia negalia.

Rašte Nr. SD-198 nurodoma, jog duomenų apie Pareiškėjos sveikatos būklę Asociacija surinkusi nebuvo. Užimtumo tarnybos specialistė informavo, kad atvyksianti kandidatė turi negalią. Ji paaiškino, kad serga epilepsija, apie turimą kardiostimuliatorių Pareiškėja pokalbio metu net neužsiminė. Asociacija paaiškino, kad, atsižvelgiant į Pareiškėjos negalios pobūdį, nėra reikalingos ypatingos sąlygos, priemonės darbo vietai / sąlygoms pritaikyti. Asociacija akcentavo, kad socialinės globos namuose, kuriuose gyvena senyvo amžiaus, socialinės atskirties asmenys, kurių didžioji dalis turi sunkią negalią, asmuo dirba padidinto psichologinio bei fizinio krūvio sąlygomis. Kadangi

Asociacija yra neseniai įsikūrusi ir darbinę veiklą pradėjo vykdyti nuo 2019 m. kovo 4 d., šiuo metu Asociacijoje dirbančių asmenų su negalia nėra. Tačiau kalbėta su Užimtumo tarnyba dėl galimybės ateityje įdarbinti tokius asmenis.

Lygių galimybių kontrolierius

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Asociacija, vykdydama Pareiškėjos priėmimo į darbą veiksmus, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 9 punkto 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, kad turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y., veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais. Norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą (Preambulės 21 p.).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtinę 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 asmens požymių. Diskriminacija suvokiama kaip asmenų lygybės principo pažeidimas, kai asmeniui ar asmenų grupei yra sukuriamos mažiau palankios sąlygos, taikomi skirtumai, išimtys, apribojimai ar teikiamas pranašumas, lyginant su kitais asmenimis, esančiais toje pačioje ar tokioje pačioje situacijoje.

Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalimi, tiesioginė diskriminacija – tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalies nuostatas, netiesioginė diskriminacija apibūdinama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Pagal Lygių galimybių įstatyme įtvirtintą diskriminacijos sąvoką, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, siekiama nustatyti, ar tam tikras elgesys, teisės norma, praktika galėtų tam tikrą asmenį dėl tam tikro asmens tapatybės požymio, t. y., aptariamam atveju – dėl negalios, priversti atsidurti mažiau palankioje padėtyje nei kitas asmuo, neturintis šio požymio.

Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtinta įrodinėjimo pareigos paskirstymo tvarka, nagrinėjant lygių galimybių principo pažeidimo atvejus, t. y., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos,

negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

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

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

- a) kliūčių, apribojančių galimybes asmenims su negalia naudotis savo teisėmis, identifikavimas bei pašalinimas, bendradarbiaujant pareigos turėtojui bei asmeniui su negalia;
- b) įvertinimas, ar tinkamas pritaikymas yra teisiškai ar praktiškai įgyvendinamas;
- c) įvertinimas, ar pritaikymas yra būtinas ir tinkamas bei efektyvus, įgyvendinant konkrečią asmens teisę;
- d) įvertinimas, ar pritaikymu nėra neproporcingai apsunkinamas pareigos turėtojas; tam reikalinga nustatyti santykį tarp pritaikymui reikalingų sąnaudų bei tikslo, kuris bus įgyvendintas dėl tinkamo pritaikymo (t. y., naudojimasis konkrečia teise);
- e) užtikrinimas, jog tinkamo pritaikymo pareiga bus įgyvendinama taip, kad būtų užtikrinta lygybė bei užkirstas kelias asmenų su negalia diskriminacijai. Tam būtinas atsakingų asmenų bei asmenų su negalia bendradarbiavimas. 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.).

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

Remiantis Neįgalių socialinės integracijos įstatymo 18 straipsnio 3 dalies 1, 2, 4, 6 punktų nuostatomis, Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) sprendžia klausimus dėl neįgalumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino; neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų; netekto darbingumo procentų.

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

Aprašo 13 priedo 10.4 punkte nustatyta, kad šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas, įvertinęs tyrimų rezultatus, konsultavusių kitų profesinių kvalifikacijų gydytojų išvadas bei kontraindikacijas, daro išvadą apie asmens profesinį tinkamumą. Aprašo 19.3 punkte nustatyta, jog dėl neįgalių asmenų ar asmenų, netekusių dalies darbingumo, galimybės dirbti konkretų darbą sprendžia darbo medicinos arba šeimos gydytojas, gavęs Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos rekomendacijas ir atitinkamos profesinės kvalifikacijos gydytojo išvadą. Sveikatos priežiūros

įstaigos išvada dėl neįgaliojo galimybės dirbti konkretų darbą privaloma darbdaviui ir darbuotojui (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38 str. 2 d.).

Pareiškėja Tarnybai pateikė NDNT 2017 m. balandžio 4 d. darbingumo lygio pažymą, kurioje Pareiškėjai iki senatvės pensijos amžiaus nustatytas 40 procentų darbingumas. Pareiškėja taip pat pateikė išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų (toliau vadinama ir NDNT išvada), kurioje nustatyti pavojingi sveikatai veiksniai, kuriems esant Pareiškėja negali dirbti: fizikiniai – kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių, dirbti su jonizuojančia spinduliuote; cheminiai ir biologiniai – darbo aplinkoje esančių cheminių jautrinančių medžiagų; psichosocialiniai – darbas naktį, viršvalandinis darbas; fiziniai – darbai aukštyje virš 1,3 m, požeminiai darbai, darbai elektros srovės atžvilgiu pavojingose patalpose, darbas su mechaniniais įrenginiais, vairuoti transporto priemonės.

Iš Pareiškėjos bei Asociacijos rašytinių paaiškinimų turinio paaiškėjo, jog Pareiškėja 2019 m. birželio 7 d. atvyko į Asociaciją dėl darbo pokalbio, norėdama įsidarbinti socialine darbuotoja. Tarp Pareiškėjos bei Asociacijos darbo pokalbiai vyko 2019 m. birželio 7 d. bei 2019 m. birželio 20 d. Nustatyta, jog Pareiškėja Asociacijos buvo nukreipta tikrintis sveikatą. Iš Pareiškėjos asmens sveikatos knygelės duomenų nustatyta, jog 2019 m. birželio 20 d., atlikus Pareiškėjos sveikatos patikrą, asmens sveikatos knygelėje gydytojas padarė įrašą, jog Pareiškėja „pagal nurodytą specialybę dirbti gali“.

Atkreiptinas dėmesys, kad Asociacija nepaneigė fakto, jog pareikalavo, kad Pareiškėja pristatytų išvadą dėl privalomo sveikatos patikrinimo. Remiantis Aprašo nuostatomis, tokią išvadą būtina gauti tik dirbantiems arba įdarbinamiems asmenims. Akivaizdu, jog reikalavimas dėl privalomo sveikatos patikrinimo negali būti taikomas asmenims, dėl kurių įdarbinimo sprendimas dar nėra priimtas. Darytina išvada, jog Asociacijai reikalaujant iš Pareiškėjos pateikti sveikatos patikrinimo pažymėjimą (2019 m. birželio 7 d.) abejonių dėl jos tinkamumo užimti siūlomas pareigas arba kitų kliūčių dėl jos įdarbinimo nebuvo.

2019 m. birželio 20 d. Pareiškėja Asociacijai pateikė sveikatos knygelę, kurioje įrašyta, jog Pareiškėja „pagal nurodytą specialybę dirbti gali“. Pabrėžtina, jog pateiktoje sveikatos knygelėje papildomai buvo nurodytos rekomendacijos dėl darbo sąlygų, kurios yra privalomos darbdaviui siekiant darbuotojui (Pareiškėjai) sudaryti saugias darbo sąlygas, atsižvelgiant į turimos negalios pobūdį. Konstatuotina, jog gavusi šią išvadą Asociacija sužinojo, kad Pareiškėjai dėl turimos negalios būtinas tam tikrų darbo sąlygų, siekiant sudaryti jai saugias darbo sąlygas, užtikrinimas (pagal Aprašo 13 priedo 19.3 p.). Darbo sąlygos, kurioms esant Pareiškėja negali dirbti, yra numatytos NDNT išvadoje (pvz.,

draudimas dirbti naktį, dirbti viršvalandinius darbus ir kt.). Tą pačią dieną Asociacija informavo Pareiškėją apie atsisakymą ją įdarbinti.

Įvertinus tyrimo metu surinktus įrodymus dėl Pareiškėjos išsilavinimo, kvalifikacijos ir kitų aplinkybių, konstatuotina, kad Asociacija objektyvių ir pakankamų faktų, leidžiančių manyti, jog Pareiškėją atsisakyta įdarbinti Asociacijoje dėl priežasčių, nesusijusių su Pareiškėjos negalia, nepateikė. Konstatuotina, jog Asociacija neįrodė, kad atsisakymas įdarbinti Pareiškėją buvo teisėtas ir pagrįstas, o lygių galimybių principas nebuvo pažeistas, kaip to reikalauja Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatos. Nepagrįstai atsisakydama įdarbinti Pareiškėją ir nesudarydama jai būtinų sąlygų gauti siūlomą darbą, Asociacija pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 9 punkto nuostatas.

Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierius

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Asociacijos vadovą dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Asociacijos 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.

Seimo kontrolierė,  
pavadojanti lygių galimybių kontrolierių

Milda Vainiutė