



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ UAB „BASOM“ TYRIMO

2021 m. rugpjūčio 30 d. Nr. (21)SN-76)SP-42  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama ir Tarnyba) 2021 m. balandžio 28 d. buvo gautas, o 2021 m. gegužės 6 d. papildytas skundas dėl galimo diskriminavimo negalios pagrindu darbo santykių srityje. Pareiškėja G. S. (toliau – Pareiškėja) savo skunde nurodė, jog siekdama įsidarbinti UAB „Basom“ (toliau – Bendrovė), 2021 m. balandžio 22 d. susitiko su Bendrovės vadovu. Pasak Pareiškėjos, pokalbio metu Bendrovės vadovas pažadėjo įdarbinti Pareiškėją Bendrovėje, tačiau to nepadarė. Pareiškėja mano, jog į darbą Bendrovėje ji nebuvo priimta dėl turimos negalios (Pareiškėjai nustatytas 20 proc. darbingumo lygis). Pareiškėja skunde taip pat nurodė, jog Bendrovė yra gavusi iš Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) subsidiją, susijusią su Pareiškėjos įdarbinimu Bendrovėje.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2021 m. gegužės 20 d. raštu Nr. (21)SN-76)S-266 bei 2021 m. liepos 20 d. raštu Nr. (21)SN-76)S-373 kreipėsi į Bendrovės administraciją, prašydama pateikti paaiškinimą bei kitą informaciją su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus.

2021 m. liepos 20 d. raštu Nr. (21)SN-76)S-372 Lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į Užimtumo tarnybą, prašydama informuoti, ar Bendrovei buvo skirta subsidija (kitokia išmoka) už Pareiškėjos (ar kitų negalią turinčių asmenų) įdarbinimą Bendrovėje.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2021 m. gegužės 26 d. Tarnyboje gautame Bendrovės vadovo paaiškinime rašoma, kad su Pareiškėjos teiginiais jis nesutinka, nes jie yra klaidingi. Bendrovės vadovas patvirtino, jog buvo susitikęs su Pareiškėja. Susitikimo metu buvo aptartos Pareiškėjos darbo galimybės bendrovėje, tačiau jai nebuvo pažadėta, kad ji bus įdarbinta. Bendrovės vadovas nurodė, jog prieš šį susitikimą 2021 m. balandžio 15 d. jis skambino Pareiškėjai telefonu. Vėliau Pareiškėja kelis kartus jam skambino ir rašė trumpąsias žinutes, prašydama priimti ją į darbą Bendrovėje. Susitikimo su Pareiškėja metu buvo kalbama apie Pareiškėjos darbo patirtį, įgūdžius, išsilavinimą, kompetenciją. Pasak Bendrovės vadovo, Pareiškėjos negalia neturėjo jokios įtakos jo sprendimui nepriimti Pareiškėjos į darbą Bendrovėje.

Bendrovės vadovas pabrėžė, jog Bendrovė nėra gavusi subsidijos, tačiau dėl galimos subsidijos kreipėsi į Užimtumo tarnybą. Prie paaiškinimo Bendrovės vadovas pateikė 2021 m. balandžio 21 d. Bendrovės pažymą apie atitikimą Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 35 straipsnio 4 dalies 1, 2, 4 ir 5 punkte nurodytiems reikalavimams.

2021 m. rugpjūčio 12 d. Tarnyboje buvo gautas papildomas Bendrovės paaiškinimas, kuriame jos vadovas nurodė, jog Pareiškėja pretendavo į Bendrovės internetinės parduotuvės administratoriaus pareigas. Skelbimas dėl šių pareigų buvo skelbiamas Užimtumo tarnybos svetainėje nuo 2021 m. balandžio 21 d. iki 2021 m. gegužės 5 d.

Bendrovės vadovas pažymėjo, jog pastebėjęs Pareiškėjos skelbimą dėl ieškomo darbo, pats su ja susisieko. Pasak Bendrovės, Užimtumo tarnybos darbuotojai informavo apie asmenų su negalia įdarbinimo galimybę subsidijuojant.

Bendrovės vadovas pažymi, jog susisiekdamas su Pareiškėja dėl jos įdarbinimo galimybių Bendrovėje žinojo apie jos negalią. Pasak Bendrovės vadovo, pokalbio su Pareiškėja metu jis informavo, jog kandidatui užimti siūlomas pareigas taikomas vienerių metų susijusio darbo patirties, gerų raštvedybos ir komunikacijos su klientais telefonu įgūdžių, bei kompiuterinio raštingumo reikalavimai. Pokalbio metu Bendrovės vadovas nurodė Pareiškėjai pateikęs ir praktinę užduotį – atsakyti į užklausą elektroniniu laišku. Pasak bendrovės vadovo, šią užduotį Pareiškėja įvykdė labai prastai, sunkiai formulavo sakinius, darė rašybos ir skyrybos klaidų. Bendrovės vadovas taip pat informavo, jog Pareiškėjai sunkiai sekėsi formuluoti sakinius, o geri komunikacijos telefonu įgūdžiai yra ypač aktualūs tinkamam siūlomų pareigų atlikimui. Paaiškinime pabrėžiama, jog būtent minėtų kvalifikacinių įgūdžių stoka, o ne Pareiškėjos negalia nulėmė sprendimą nepriimti jos į darbą Bendrovėje.

Bendrovė pažymi, jog į Bendrovės internetinės parduotuvės administratoriaus pareigas kitas asmuo priimtas nebuvo.

Užimtumo tarnyba 2021 m. liepos 22 d. raštu informavo Tarnybą, jog vadovaujantis Vilniaus klientų aptarnavimo departamento Vilniaus miesto 1-ojo skyriaus pateikta informacija bei Užimtumo tarnybos valdomos informacinės sistemos duomenimis, Bendrovei nėra ir nebuvo paskirta subsidija už Pareiškėjos ir kitų neįgalių asmenų įdarbinimą. Užimtumo tarnyba tai pat informavo, kad Vilniaus klientų aptarnavimo departamento Vilniaus miesto 1-ojo skyrius buvo gavęs Bendrovės prašymą dėl Pareiškėjos įdarbinimo subsidijavimo, tačiau darbdavio iniciatyva finansavimo sutartis nebuvo pasirašyta.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, vykdydama Pareiškėjos priėmimo į darbą veiksmus, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 punkto bei 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 užtikrinamos 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 numatytais 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, išimties, 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 ši 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 ištekliai (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 naštą, 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 įstatymo 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 ugdomosios, 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.).

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja šis įstatymas.

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 (Lietuvos Respublikos 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 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.

Remiantis tyrimo duomenimis nustatyta, jog Bendrovė ieškojo darbuotojo internetinės parduotuvės administratoriaus pareigoms užimti. Pareiškėjos skelbimas dėl ieškomo darbo buvo skelbiamas Užimtumo tarnybos interneto tinklalapyje, todėl Bendrovės vadovas š. m. balandžio 15 d. susisiekė su ja telefonu ir pasiūlė pasikalbėti dėl siūlomo darbo Bendrovėje.

2021 m. balandžio 21 d. Bendrovė kreipėsi į Užimtumo tarnybą dėl Pareiškėjos įdarbinimo subsidijuojant galimybės. Ši faktinė aplinkybė patvirtina, jog dar prieš darbo pokalbį Bendrovei buvo žinoma apie Pareiškėjos negalią.

Bendrovės vadovas nurodo, jog Pareiškėjos kvalifikacinių įgūdžių, kurie paaiškėjo 2021 m. balandžio 22 d. vykusio darbo pokalbio metu, stoka, o ne Pareiškėjos negalia nulėmė sprendimą nepriimti jos į darbą Bendrovėje.



Į Bendrovės internetinės parduotuvės administratoriaus pareigas kitas asmuo priimtas nebuvo.

Tyrimo metu taip pat nustatyta, jog Bendrovei nėra ir nebuvo paskirta subsidija už Pareiškėjos ir kitų neįgalių asmenų įdarbinimą. Užimtumo tarnyba informavo, kad Vilniaus klientų aptarnavimo departamento Vilniaus miesto 1-ojo skyrius buvo gavęs Bendrovės prašymą dėl Pareiškėjos įdarbinimo subsidijavimo, tačiau Bendrovės iniciatyva finansavimo sutartis nebuvo pasirašyta.

Konstatuotina, jog tyrimo metu nepasitvirtino Pareiškėjos skunde nurodyti duomenys, dėl nepagrįsto subsidijos už Pareiškėjos įdarbinimą skyrimo Bendrovei. Nustatyta, jog tokia subsidija už Pareiškėjos ar kitų asmenų su negalia įdarbinimą Bendrovei nebuvo skirta.

Pabrėžtina, jog pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 punktą, priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, darbdavys privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus. Tyrimo metu nustatyta, jog į internetinės parduotuvės administratoriaus pareigas darbuotojas nėra priimtas. Konstatuotina, jog nagrinėjamu atveju nėra teisinio pagrindo teigti, jog Bendrovė, vertindama Pareiškėjos ir kitų kandidatų galimybes užimti siūlomas pareigas, jų atžvilgiu taikė (galėjo taikyti) nevienodus atrankos kriterijus ir sąlygas.

Tyrimo metu taip pat nustatyta, jog priimant sprendimą dėl Pareiškėjos galimybių užimti Bendrovės siūlomas pareigas buvo vertinami tik jos kvalifikaciniai įgūdžiai, būtini tinkamam minėtų pareigų atlikimui. Aplinkybė, jog Pareiškėja turi negalią, Bendrovei buvo žinoma iki susisiekimo su ja ir tai nebuvo kliūtimi pakviesti Pareiškėją į darbo pokalbį.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pareiškėjos skundą dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu pripažinti nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Užimtumo tarnybą, Bendrovės vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė