



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU DARBO SANTYKIŲ SRITYJE VŠĮ DRUSKININKŲ LIGONINĖJE TYRIMO

2018 m. birželio 14 d. Nr. (18)SN-85)SP-54

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. balandžio 5 d. gautas pareiškėjos **O. M.** (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame nurodoma, jog Pareiškėja nuo 2015 m. balandžio 9 d. dirba slaugytojo padėjėja VŠĮ Druskininkų ligoninėje (toliau – Ligoninė). Pareiškėjos darbingumo lygis yra 45 procentai. Pareiškėja rašo, kad apie jos neįgalumą Ligoninės administracija buvo informuota. Nuo 2017 m. gruodžio 19 d., dėl negalios pablogėjus Pareiškėjos sveikatai, ji buvo nedarbinga iki 2018 m. vasario 12 dienos. Praėjus trims dienoms po Pareiškėjos grįžimo į darbą, ji skubos tvarka buvo iškviesta pas Ligoninės direktorių, kuris liepė Pareiškėjai kuo skubiau vykti į darbą, nes „jis gali dėl Pareiškėjos nukentėti“ (taip rašte; citatų kalba netaisyta). 2018 m. vasario 15 d. Ligoninės direktorius Pareiškėją informavo, kad „negali leisti jai daugiau dirbti su pacientais“, „negali daugiau dėl Pareiškėjos rizikuoti“, priekaištavo, kad Pareiškėja „turi F ligos kodą“ (psichikos sveikatos sutrikimas). Ligoninės direktorius teigė, jog dėl Pareiškėjos darbo kokybės neturi jokių priekaištų.

Pareiškėja rašo, kad nuo darbo santykių pradžios jai nebuvo sudarytos būtinos darbo sąlygos pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus V teritorinio skyriaus (toliau – NDNT) 2017 m. spalio 4 d. išvadą „Dėl darbo pobūdžio ir sąlygų“ Nr. DPS-88 (toliau – NDNT išvada), nes nuolat reikėjo kelti, vartyti, vežioti pacientus, kurių svoris kartais viršydavo 100 kilogramų, Pareiškėjai teko nuolat dirbti „aplinkoje esant cheminių jautrinančių medžiagų“. Be to, rašte nurodyta, jog darbdavys dėl jos negalios pasiūlė jai išėiti iš darbo šalių sutarimu. Pokalbio metu Pareiškėja patyrė didelį sukrėtimą, dėl kurio pasirašė

minėtą susitarimą. Šį susitarimą netrukus Pareiškėja atšaukė. Po pokalbio su Ligoninės direktoriumi Pareiškėjai pablogėjo sveikatos būklė, į namus buvo iškviesta greitoji medicinos pagalba. Pareiškėja iki šiol yra nedarbinga.

Pareiškėja 2018 m. balandžio 6 d. pateikė skundo papildymo raštą, kuriame nurodė, kad Ligoninėje dirba ir kita slaugytojų padėjėja tik dienos metu, ji negalios neturi.

2018 m. balandžio 16 d. skundo papildymo rašte Pareiškėja praneša, kad Ligoninės Priėmimo skyriuje dirba slaugytoja, taip pat „turinti“ „F ligos kodą“ (psichikos sveikatos sutrikimas).

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2018 m. balandžio 20 d. raštu Nr. (18)SN-85)S-269 kreipėsi į Ligoninės administraciją, prašydama patvirtinti informaciją, jog Pareiškėjai dėl negalios buvo pasiūlyta nutraukti darbo sutartį; kokie buvo tokio siūlymo motyvai; paprašyti patvirtinti informaciją, jog 2018 m. vasario 15 d. pokalbio su Ligoninės direktoriumi metu Pareiškėjai buvo išsakyti jos skunde minimi teiginiai; ar Pareiškėjai buvo sudarytos darbo sąlygos pagal NDNT išvadą; kokių veiksmų imtasi dėl darbo vietos ir sąlygų pritaikymo; paprašyti patvirtinti informaciją, jog Ligoninėje dirba ir daugiau slaugytojų arba jų padėjėjų, sergančių ligomis, kurių sąrašas patvirtintas Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2010 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu Nr. V-720, ar kitais psichikos sveikatos sutrikimais; jei taip, kiek ir kokiose pareigose tokių asmenų dirba, ar šiems asmenims yra pritaikytos darbo sąlygos pagal jų sveikatos būklę; paprašyta pateikti tai patvirtinančius dokumentus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2018 m. gegužės 7 d. Tarnyboje gautame Ligoninės administracijos rašte Nr. S(1.22)-441 nurodoma, jog Pareiškėja su Ligonine 2015 m. balandžio 9 d. sudarė terminuotą darbo sutartį Nr. SI-5. Sutartyje buvo nustatytos tokios būtinosios darbo sąlygos: 1) Pareiškėja priimama terapijos-kardiologijos-neurologijos-medicininės slaugos ir palaikomojo gydymo skyriaus slaugytojų padėjėja; 2) sudaryta terminuota sutartis 0,75 etato visų skyriaus slaugytojų padėjėjų ir valytojų kasmetinių atostogų laikotarpiui. Darbo sutarties sąlygos 2015 m. spalio 5 d. papildytos nuostata, kad Pareiškėja priimama į pagrindines slaugytojos padėjėjos pareigas. Darbo krūvis nepakeistas, liko 0,75 etato. Pareiškėja, sudarydama darbo sutartį, pateikė Vilniaus Žirmūnų darbo rinko mokymo centro Druskininkų filialo 2015 m. balandžio 8 d. pažymėjimą

Nr. 013612 apie tai, kad išklausė 9 savaičių slaugytojo padėjėjo mokymo kursą. Pareiškėja taip pat pateikė NDNT 2014 m. rugsėjo 9 d. išvadą Nr. DPS-1016. Šioje išvadoje nurodytas Pareiškėjai nustatytas 50 procentų darbingumas. Išvada galiojo iki 2015 m. rugsėjo 7 d. NDNT 2014 m. rugsėjo 9 d. darbingumo lygio pažymoje Nr. DL-I Nr. 0836346 nurodyti Pareiškėjos ligos diagnozės kodai, tarp kurių yra ir „F kodai“. Pažyma galiojo iki 2015 m. rugsėjo 7 d. Pareiškėja 2015 m. kovo 1 d. pateikė Ligoninei NDNT 2017 m. spalio 4 d. išvadą Nr. DPS-888. Šioje išvadoje nurodytas Pareiškėjai nustatytas 45 procentų darbingumo lygis. Išvada galioja iki 2019 m. rugsėjo 20 d. Pareiškėja 2018 m. kovo 1 d. pateikė Ligoninei NDNT 2017 m. spalio 4 d. darbingumo lygio pažymą DL-I Nr. 4434. Šioje pažymoje nurodyti nustatyti diagnozės kodai, tarp kurių yra ir „F kodai“. Ši pažyma galioja iki 2019 m. rugsėjo 20 d.

Rašte teigiama, jog Ligoninės administracija iš skyriaus, kuriame dirbo Pareiškėja, ne kartą girdėjo neigiamų atsiliepimų apie Pareiškėjos darbą bei elgesį. Rašte nurodoma, jog „vyresnioji slaugytoja skundžiasi Pareiškėjos elgesiu, sako, kad elgesys neprognozuojamas, ji jos bijo, Pareiškėja nevykdo savo tiesioginių pareigų, o tik vaikšto ir renka „Paskalas“, taip pat paminėjo, kad buvo atvejais, kai ji darbo vietoje atsidariusi langą, vartodama necenzūrinius žodžius, gąsdino iššoksianti pro langą, o kolegės turės prisiimti atsakomybę, taip pat darbo metu, poste, demonstratyviai išsiima kelias dėžutes vaistų ir juos geria, o tuomet, pasak vyresniosios slaugytojos, vaikšto apsvaigusi“. Ligoninės administracija turi informacijos, kad Alytaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato Druskininkų policijos komisariato buvo inicijuotas administracinio nusižengimo tyrimas dėl Pareiškėjos netinkamo elgesio viešoje vietoje.

Rašte taip pat pateikiama informacija, kad Ligoninėje taikoma darbo laiko režimo rūšis – suminė darbo laiko apskaita (kai dirbama darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku). Slaugytojų padėjėjai dirba pamainomis, t. y., 24 val. per parą. Pareiškėjai buvo sudarytos išskirtinės sąlygos ir leista dirbti tik dienomis 0,75 etato, t. y., nepilną darbo dieną. Tačiau Ligoninėje pagal nustatytą darbo laiko režimo rūšį šis būdas nebeįmanomas ir Ligoninei netikslingas. Ligoninė neturi finansinių galimybių samdyti dieninio slaugytojų padėjėją ir mokėti darbo užmokestį. Pareiškėjos nedarbingumo metu pagal terminuotą darbo sutartį priimami darbuotojai, dirbantys pamainomis, t. y., 24 val. per parą (budi ir naktimis).

Pareiškėja galimai dėl sveikatos būklės pokyčių dažnai būdavo nedarbinga: per 2017 metus – 78 dienas; per 2018 metų du mėnesius – 51 dieną. Rašte teigiame, kad paminėtos aplinkybės trukdo užtikrinti tinkamą darbo organizavimą. Personalo specialistui, kitiems administracijos darbuotojams tenka proporcingai didelis darbo krūvis, kuris yra skiriamas vienam darbuotojui. Pareiškėjos nebuvimo darbe atvejais ieškoma darbuotojo, kuriam būtų galima pavesti laikinai

vykdyti funkcijas, arba priimami darbuotojai pagal terminuotą darbo sutartį. Pagal terminuotą darbo sutartį savaitei ar dviem rasti darbuotoją yra labai sudėtinga.

Ligoninė ėmėsi iniciatyvos įvertinti Pareiškėjos galimybę vykdyti darbo sutartimi Nr. SI-5 nustatytas slaugytojų padėjėjos funkcijas. Dėl to Pareiškėja buvo pakviesta pokalbiui pas Ligoninės direktorių. Pokalbyje dalyvavo ir Ligoninės personalo specialistė. Pokalbio metu buvo aptartos Pareiškėjos galimybės toliau vykdyti savo funkcijas. Įvertinus Pareiškėjos ribotą galimybę dirbti, o Ligoninei neturint galimybės pasiūlyti kitokių darbo sąlygų, abiejų šalių sutarimu buvo priimtas sprendimas nutraukti darbo sutartį Nr. SI-5. Pareiškėja 2018 m. vasario 15 d. parašė prašymą nutraukti darbo sutartį Nr. SI-5 šalių sutarimu. Pareiškėja po prašymo nutraukti darbo sutartį susirgo ir nedarbingumo metu 2018 m. vasario 22 d. pateikė prašymą laikyti jos 2018 m. vasario 15 d. prašymą dėl darbo sutarties šalių sutarimu nutraukimo negaliojančiu. Pareiškėjos buvo paprašyta pateikti papildomus dokumentus dėl sveikatos būklės. Pareiškėja pateikė NDNT 2017 m. spalio 4 d. išvadą Nr. DPS-888 ir NDNT 2017 m. spalio 4 d. darbingumo lygio pažymą DL-I Nr. 4434. Pareiškėja, būdama nedarbinga, 2018 m. balandžio 20 d. parašė prašymą nutraukti darbo sutartį Nr. SI-5 pagal Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą – kai darbuotojas negali atlikti pareigų dėl neįgalumo ar sveikatos būklės. Ligoninė 2018 m. balandžio 26 d. su Pareiškėja nutraukė darbo santykius, t. y., Ligoninės direktorius 2018 m. balandžio 26 d. įsakymu Nr. P-223 atleido ją iš užimamų pareigų.

Rašte nurodoma, kad slaugytojų padėjėjai į darbą Ligoninėje priimami vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. balandžio 26 d. įsakymu Nr. 220 „Dėl Lietuvos medicinos normos MN 21:2000 „Slaugytojo padėjėjas. Funkcijos, pareigos, teisės, kompetencija ir atsakomybė“ nuostatomis. Priėmimo į darbą laikotarpiu Pareiškėja atitiko slaugytojų padėjėjams keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Pagal NTND išvadą Pareiškėjai buvo sudarytos tinkamos darbo sąlygos, darbo grafikas išimtinai nustatytas tik dienos metu, 0,75 etato.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2010 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu Nr. V-720 „Dėl ligų, trukdančių verstis bendrosios slaugos praktika, akušerijos praktika ar medicinos praktika, sąrašo patvirtinimo“ patvirtintas sąrašas apribojimų, kuriems esant, asmuo dėl savo sveikatos būklės negali verstis bendrąja slaugos praktika arba akušerio praktika. Šiame įsakyme nustatyti organiniai ir simptominiai psichikos sutrikimai, žymimi „F ligos kodais“. Slaugytojų padėjėjui, kaip sveikatos priežiūros sistemos darbuotojui, taip pat taikomos pirmiau nurodytos sveikatos apsaugos ministro įsakymo nuostatos. Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyta, jog darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo, kai darbuotojas pagal

sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti pareigų arba dirbti darbo arba kai tokių pareigų darbovietėje nėra. Darbdavys privalo užtikrinti, kad nebūtų pažeisti neįgalumo nustatymo dokumentuose nurodyti apribojimai dėl darbo sąlygų. Viena svarbiausių darbdavio pareigų – saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymas. Leidus darbuotojui dirbti darbą, neatitinkantį jo sveikatos, ir įvykus nelaimingam atsitikimui, atsakomybė (visa rizika) tenka darbdaviui. Ligoninė, sudarydama su Pareiškėja darbo sutartį, elgėsi teisėtai ir atsižvelgė į darbuotojos interesus, sudarė jai tinkamas darbo sąlygas. Pasikeitus Ligoninės darbo organizavimo tvarkai, įvertinus finansines galimybes, taip pat atsižvelgus į pasikeitusią Pareiškėjos sveikatos būklę, Ligoninė neturi galimybių Pareiškėjai pasiūlyti kitą jai tinkamą darbą. Pareiškėja darbo santykių metu nepateikė papildomos informacijos apie savo sveikatos būklės pasikeitimus arba pablogėjimus. Pareiškėja Ligoninei taip pat neteikė jokių prašymų ar pretenzijų.

Teigiama, jog, pačiai Pareiškėjai pradėjus netinkamai vykdyti funkcijas ir elgtis darbe, buvo inicijuotos procedūros, kuriomis siekta įvertinti jos tinkamumą toliau dirbti. Pokalbio su Pareiškėja metu buvo elgiama ir bendraujama korektiškai, jai paaiškintos visos teisinės bei faktinės aplinkybės. Ligoninės administracija neturi duomenų, ar Ligoninėje dirba daugiau darbuotojų, „turinčių F kodus“.

2018 m. gegužės 9 d. Ligoninės administracijos atstovas telefonu informavo Tarnybą, kad Ligoninėje daugiau asmenų, dirbančių išimtinai tik dienos metu, nėra. Visi darbuotojai dirba paromis pagal suminę darbo laiko apskaitą. Pareiškėjai išimties tvarka buvo sudarytos sąlygos dirbti 0,75 darbo krūviu ir tik dienos metu pagal nustatytą darbo grafiką. Atstovas nurodė, jog Ligoninėje nėra daugiau darbuotojų, turinčių negalią (nėra pateikti tai patvirtinantys dokumentai). Ligoninės atstovas teigė, jog Pareiškėja skyriuje, kuriame dirbo, savo elgesiu kėlė įtampą bei konfliktines situacijas. Pareiškėjos pagrindinės užduotys buvo nešioti dokumentus, daryti reikalingas dokumentų kopijas, rūšiuoti vaistus; jai retai būdavo patikimas tiesioginis darbas su pacientais. Ligoninės administracijos atstovas teigė, jog, kuomet Pareiškėja pristatė Ligoninei pažymą dėl pablogėjusios sveikatos, jos buvo paprašyta pateikti šeimos gydytojo išvadą, kokias konkrečias užduotis, darbus dėl savo sveikatos būklės Pareiškėja gali atlikti ir kokių negali. Po šio raštiško Ligoninės prašymo Pareiškėja pateikė prašymą išeiti iš darbo. Ligoninės atstovas taip pat teigė, jog gydymo įstaigos administracija stengėsi pritaikyti darbo sąlygas, darbo grafiką pagal Pareiškėjos poreikius. Priimant Pareiškėją į darbą, dėl negalios jai buvo sudarytos geresnės darbo sąlygos nei kitiems slaugytojų padėjėjams. Be to, asmuo nurodė, jog Ligoninė neturi galimybių išlaikyti slaugytojo padėjėjo dieninio etato, Ligoninėje darbuotojams taikoma suminė darbo laiko apskaita. Ligoninė negali pasiūlyti Pareiškėjai kitų pareigų, kurios tiktų pagal jos sveikatos būklę.

Pareiškėja bei Ligoninė pateikė Tarnybai NDNT išvadas bei pažymas (kopijas) dėl Pareiškėjos darbingumo lygio nustatymo bei darbo pobūdžio ir sąlygų.

Pareiškėja kartu su skundu pateikė Ligoninės atsakymą į jos paklausimą, kuriame rašoma, jog NDNT išvadoje nurodyta, jog Pareiškėja dėl sveikatos būklės, veikiant fizikiniams rizikos veiksniams, negali dirbti su jonizuojančia spinduliuote, veikiant cheminiams bei biologiniams rizikos veiksniams, negali dirbti darbo aplinkoje esant cheminių jautrinančių medžiagų, veikiant ergonominiams rizikos veiksniams, negali kelti krovinių rankomis, kai krovinio svoris daugiau kaip 10 kg, veikiant psichosocialiniams rizikos veiksniams, negali dirbti viršvalandinio darbo ir naktį (t. y., dirbti naktimis). Rašte nurodoma, jog, be pirmiau nurodytų dokumentų, Pareiškėjos sveikatos būklė patvirtinama Pareiškėjai nuolat išduodamais nedarbingumo pažymėjimais. Rašte pateikta informacija, jog Pareiškėja pokalbio su Ligoninės direktoriumi metu pati minėjo, jog negali atlikti darbo dėl rankos. Pareiškėja darbdavį informavo, kad jai buvo operuota ranka ir skausmai nuolat atsinaujina. Taip pat nurodoma, kad, darbdavio nuomone, pagal NDNT darbingumo lygio pažymoje nustatytą 45 procentų darbingumo lygį ir nurodytus diagnozės kodus: [\(duomenys neskelbtini\)](#), Pareiškėja negali vykdyti medicinos normoje nurodytų funkcijų. Juo labiau, kad 2010 m. rugpjūčio 12 d. sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. V-720 patvirtintas ligų, trukdančių verstis bendrosios slaugos praktika, akušerijos praktika ar medicinos praktika, sąrašas, kuriame yra pateiktas ligų, trukdančių verstis bendrosios slaugos praktika, sąrašas. Šiame sąrašo yra ir ligų kodai [\(duomenys neskelbtini\)](#), kai kurie iš jų nurodyti ir Pareiškėjos neįgalumo pažymoje. Šis ministro įsakymas analogiškai taikomas ir slaugytojų padėjėjams, nes slaugytojo padėjėjo medicinos normoje yra daug tokių pačių funkcijų kaip ir bendrosios praktikos slaugytojo. Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyta, kad darbo sutartis privalo būti nutraukta, kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų arba dirbti šio darbo ir jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra. Minimo straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad tokiu atveju atleidžiamam darbuotojui išmokama vieno mėnesio jo atlyginimo vidutinio dydžio išeitinė išmoka. Minėtame rašte nurodyta, kad Ligoninėje nustatyto darbo laiko režimo rūšis – suminė darbo laiko apskaita (kai dirbama darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku). Slaugytojų padėjėjai dirba pamainomis, t. y., 24 val. per parą. Pastaruoju metu Pareiškėjai buvo sudarytos išskirtinės sąlygos ir leista dirbti tik dienomis. Tačiau pagal nustatytą darbo laiko režimo rūšį šis būdas Ligoninėje netinkamas. Dėl išskirtinės atliekamų pareigų specifikos Ligoninei būtinas darbuotojas, budintis ir prižiūrintis pacientus 24 val. per parą. Taip pat rašte pateikta informacija, kad Ligoninėje nėra Pareiškėjai pagal sveikatos būklę tinkamų

pareigų, o darbdavys privalo sudaryti sveikas ir saugias darbo sąlygas. Visos išvardintos aplinkybės trukdo tinkamai organizuoti Ligoninės darbą. Ligoninė neturi finansinių galimybių mokėti papildomą darbo užmokestį. Darbdavys, įvertinęs Pareiškėjos sveikatos būklę ir siekdamas optimizuoti įstaigos veiklą, t. y., atsisakyti dieninio slaugytojo padėjėjo pareigybės, pasiūlė Pareiškėjai nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu, išmokant dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Pareiškėja Tarnybai pateikė Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos Pirminio lygio koordinavimo skyriaus 2018 m. kovo 28 d. raštą Nr. (1.1.36-421)4-1149, kuriuo buvo atsakyta į Pareiškėjos paklausimą dėl jos galimybės dirbti, esant diagnozėms, NDNT nustatytoms ir nurodytoms išvadoje. Rašte aiškinama, jog asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), sveikata tikrinama, remiantis privalomu sveikatos tikrinimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“, atsižvelgiant į konkrečioje darbo vietoje nustatytus rizikos veiksnius. Teigiama, kad Pareiškėjos nurodyti ligų kodai yra „kontraindikacijos dirbti kai kurių rizikos veiksnių poveikyje (pvz., (duomenys neskelbtini) yra kontraindikacija dirbti naktį, (duomenys neskelbtini) – kontraindikacijos krovinių tvarkymui rankomis ir kt.)“. Turėdamas visą informaciją apie Pareiškėjos darbo vietoje nustatytus rizikos veiksnius, sprendimą dėl galimybės dirbti konkretų darbą turi priimti Pareiškėjos sveikatos patikrinimą atlikęs šeimos medicinos paslaugas teikiantis gydytojas arba darbo medicinos gydytojas, atlikęs visus reikalingus tyrimus, atsižvelgdamas į atitinkamos profesinės kvalifikacijos gydytojų išvadas, kontraindikacijas bei NDNT rekomendacijas. Pareiškėja minėtu raštu informuota, jog darbdaviui atstovaujantis arba jo įgaliotas asmuo turi teisę, nurodęs priežastį (ypač po sunkių onkologinių ligų ir jų gydymo, po operacijų, po sunkių traumų su ilgu laikinuoju nedarbingumu ir kt.), siųsti darbuotojus neeilinio sveikatos patikrinimo.

Ligoninė pateikė Tarnybai Ligoninės slaugytojo padėjėjo pareiginius nuostatus, patvirtintus Ligoninės direktoriaus 2001 m. lapkričio 5 d. įsakymu Nr. 134 (toliau – Pareiginiai nuostatai), kuriais vadovaujantis Ligoninėje dirba slaugytojų padėjėjai, taip pat ir Pareiškėja. Pareiginius nuostatus Pareiškėja pasirašė 2015 m. spalio 6 dieną.

Pareiškėja bei Ligoninė pateikė Tarnybai duomenis apie tai, jog 2018 m. vasario 15 d. Pareiškėja pateikė Ligoninei prašymą dėl jos atleidimo iš slaugytojų padėjėjos pareigų šalių sutarimu. 2018 m. vasario 22 d. Pareiškėja pateikė Ligoninei prašymą laikyti 2018 m vasario 15 d. prašymą negaliojančiu. 2018 m. balandžio 20 d. Pareiškėja pateikė pakartotinį prašymą

atleisti ją iš slaugytojų padėjėjos pareigų, remiantis Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punkto nuostatomis, kadangi Pareiškėja dėl savo sveikatos būklės ir neįgalumo negali tinkamai atlikti savo pareigų. Prašyme atleisti iš darbo nurodyta, jog Pareiškėjai nustatytas 45 procentų darbingumo lygis, taip pat ir tai, kad dėl operuotos dešinės rankos plaštakos nuolat atsinaujinančių skausmų Pareiškėja negali atlikti savo tiesioginio darbo. 2018 m. balandžio 26 d. Ligoninės direktoriaus įsakymu Nr. P-223 Pareiškėja atleista iš užimamų pareigų darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, Pareiškėjai išmokėta dviejų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išėitinė išmoka.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Ligoninė, būdama Pareiškėjos darbdavė, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 8 straipsnio 1 dalies 2, 4, 6 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 sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas, naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus; užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Atkreiptinas dėmesys, jog lygių galimybių kontrolierius turi kompetenciją atlikti tik tų darbdavio pareigų vykdymo vertinimą, kurios įtvirtintos Lygių galimybių įstatyme. Pareiškėjos skundo tyrimo metu kilę klausimai, nepatenkantys į Lygių galimybių įstatymo reguliuojamą sritį (Pareiškėjos darbo funkcijų atlikimo tinkamumo vertinimas), priskirtini darbo ginčus nagrinėjančių subjektų (darbo ginčų komisijos, teismo) kompetencijai ir skundo tyrimo metu nebuvo vertinami.

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 kokią 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, 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 asmens 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.

Remiantis Lietuvos Respublikos 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.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta darbo aplinkos sąvoka, pagal kurią, darbo aplinka – darbo vietą supanti erdvė, kurioje gali būti darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kitų). Darbo sąlygos – darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Darbo vieta – vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas (2 str. 7 d., 8 d.). Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (2 str. 12 d.).

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.).

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ 13 priedo 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.).

Remiantis sveikatos apsaugos ministro 2010 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu Nr. V-720 patvirtintu Ligų, trukdančių verstis bendrosios slaugos praktika, akušerijos praktika ar medicinos praktika, sąrašo 6 punktu, į minėtų ligų sąrašą patenka nuotaikos (afektiniai) sutrikimai (F30–F39), kai dėl dažnų ligos paūmėjimų ryškiai sutrinka paciento darbinė veikla ir / arba socialinis funkcionavimas.

Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyta, kad darbo sutartis privalo būti nutraukta, kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra.

Pareiškėja nuo 2015 m. balandžio 9 d. Ligoninėje buvo įdarbinta slaugytojo padėjėja (2015 m. balandžio 9 d. darbo sutartis Nr. SI-5).

Remiantis sveikatos apsaugos ministro 2000 m. balandžio 26 d. įsakymo Nr. 220 „Dėl Lietuvos medicinos normos MN 21:2000 „Slaugytojo padėjėjas. Funkcijos, pareigos, teisės, kompetencija ir atsakomybė“ patvirtinimo“ Lietuvos medicinos normos MN 21:2000 (toliau – Norma) 11 punkte nustatyta, jog slaugytojo padėjėjas yra sveikatos priežiūros sistemos darbuotojas, padedantis slaugos specialistui suteikti kvalifikuotas slaugos paslaugas. Normos 18 punkte apibrėžiamos slaugytojų padėjėjų funkcijos, t. y., asmuo, įgijęs slaugytojo padėjėjo kvalifikaciją: padeda slaugos specialistui rinkti svarbiausius duomenis, kurių reikia individualiai ir komandinei slaugai; savarankiškai arba vadovaujant slaugos specialistui slaugo pacientus; bendradarbiauja su slaugos specialistu bei kitais sveikatos priežiūros darbuotojais; paruošia ir prižiūri slaugos priemones, kurių reikia slaugos veiksams atlikti. 19 punkte apibrėžiamos slaugytojo padėjėjo veiklos sritys: higieninių paciento reikmių užtikrinimas; rūpinimasis pacientais ir jų artimaisiais; pacientų maitinimas; pacientų išskyrų ir sekretų tvarkymas; pagalba judant; techniniai darbai.

Pareiginių nuostatų, kuriuose įtvirtintos konkrečios darbinės Pareiškėjai bei kitiems Ligoninėje dirbantiems slaugytojų padėjėjams priskirtos darbinės funkcijos, 4.7 punkte nustatyta slaugytojų padėjėjų funkcija „pagalba judant“, apimanti pacientų guldymą į lovą bei kėlimą iš jos, pagalba ypatingais atvejais (kai pacientas nesąmoningas, jo negalima judinti ir kt.), pagalba judant, keičiant padėtį stovint, sėdint ar gulint, pagalba atsistojant bei atsisėdant į vežimėlį – kėdę ir pan.

Nustatyta, jog Pareiškėja buvo priimta dirbti slaugytojų padėjėja 0,75 etato, Pareiškėjai nustatytas 28.30 valandų per savaitę darbo laikas. Nustatyta, jog, priimant Pareiškėją į darbą, ji pateikė darbdaviui (Ligoninei) dokumentus (NDNT pažymą bei išvadą), patvirtinančius jos ligos diagnozes (pagal TLK-10-AM: [\(duomenys neskelbtini\)](#)), neįgalumą bei išvadą dėl darbo pobūdžio bei sąlygų. 2014 m. rugsėjo 9 d. NDNT darbingumo lygio pažymoje nurodytas Pareiškėjai nustatytas 50 procentų darbingumo lygis. 2014 m. rugsėjo 9 d. NDNT išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nustatyti veiksniai, kuriems esant Pareiškėja negali dirbti: dirbti su jonizuojančia spinduliuote, darbo aplinkoje esant cheminių jautrinančių medžiagų, keliant krovinius rankomis, kai krovinio svoris viršija 10 kg, darbai aukštyje (virš 5 metrų).

Kaip nustatyta iš Pareiškėjos pateiktos 2017 m. spalio 4 d. NDNT pažymos DL-1 Nr. 4434, Pareiškėjai 2017 m. rugsėjo 7 d. nustatytas 45 procentų darbingumo lygis, ligos diagnozės pagal TLK-10-AM: [\(duomenys neskelbtini\)](#). NDNT išvadoje nurodyta, jog Pareiškėja negali dirbti su jonizuojančia spinduliuote, kelti krovinius rankomis, kai krovinio svoris daugiau kaip 10 kg, dirbti naktį, viršvalandinių darbų, darbų aukštyje (virš 5 metrų).

Tyrimo metu nustatyta, jog Pareiškėjai, atsižvelgiant į jos negalios pobūdį bei NDNT išvadas dėl darbo pobūdžio bei sąlygų, darbdavys (Ligoninė) siekė užtikrinti tinkamas, Pareiškėjos sveikatos būklę atitinkančias, sveikas bei saugias darbo sąlygas. Nustatyta, jog Pareiškėjai buvo sudarytos sąlygos dirbti tik dienos metu, t. y., nustatytos konkrečios darbo valandos bei sumažintas darbo krūvis – 0,75 etato. Tyrimo metu nustatyta, jog Pareiškėja vienintelė Ligoninėje dirbo tik dienos metu, pagal jai nustatytą darbo valandų skaičių bei grafiką. Kitiems slaugytojų padėjėjams Ligoninėje taikoma suminė darbo laiko apskaita (Darbo kodekso 115 str.), darbas Ligoninėje užtikrinamas 24 valandas per parą, darbuotojai dirba pamainomis, pagal sudarytą pamainų (budėjimo) grafiką. Atkreiptinas dėmesys, jog Pareiškėja įsidarbindama Ligoninei pateikė NDNT pažymą bei išvadą, patvirtinančias Pareiškėjos sveikatos būklę, negalios pobūdį bei galimus rizikos veiksnius dirbant. Ligoninė nuo pat Pareiškėjos įdarbinimo iki darbo santykių nutraukimo atsižvelgė į minėtus rizikos veiksnius ir sudarė sąlygas Pareiškėjai dirbti tik dienos metu mažesniu darbo krūviu.

Pažymėtina, jog nacionaliniais bei tarptautiniais teisės aktais nustatyta pareiga darbdaviui ne tik pritaikyti darbo sąlygas asmenims su negalia, bet ir užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Pagal pirmiau aptartas teisinio reglamentavimo nuostatas (sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymo Nr. 301, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str., 38 str. 2 d.) sprendžiant, jog darbdavys, siekdamas sudaryti saugias bei sveikas darbo sąlygas, jas pritaikyti prie asmens poreikių, privalo atsižvelgti į NDNT pažymą dėl darbingumo lygio, asmens ligos diagnozės, išvadą dėl galimų rizikos veiksnių darbo aplinkoje. Galutinę išvadą dėl konkrečių darbų pobūdžio bei jų galimo rizikingo poveikio darbdaviui pateikia šeimos arba darbo medicinos gydytojas, kurio išvados darbdaviui yra privalomos. Pažymėtina, jog 2010 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu Nr. V-720 patvirtintame sąraše nurodytos darbuotojui nustatytos ligos diagnozės gali būti kontraindikacijos dirbti tam tikrą darbą, kai tai konstatuoja šeimos gydytojas arba darbo medicinos gydytojas.

Atkreiptinas dėmesys, jog iš skundo tyrimo medžiagoje esančių duomenų nustatyta, jog, Pareiškėjai pristačius 2017 m. spalio 4 d. NDNT pažymą dėl pablogėjusios sveikatos, Ligoninės administracija, siekdama nustatyti, kokias konkrečias užduotis, darbus dėl savo sveikatos būklės Pareiškėja gali atlikti, kokių papildomų priemonių būtina imtis užtikrinant Pareiškėjai saugias darbo sąlygas, teisės aktų nustatyta tvarka inicijavo Pareiškėjos sveikatos patikrinimą. Tuo metu Pareiškėja pateikė prašymą išeiti iš darbo. Pažymėtina, jog darbdavio veiksmai, siekiant išsiaiškinti, ar Pareiškėja pagal savo sveikatos būklę gali dirbti jai priskirtą darbą, atlikti darbo funkcijas, yra darbdavio pareiga, nustatyta teisės aktuose, todėl minėti darbdavio veiksmai savaime negalėtų būti traktuojami kaip spaudimas nutraukti darbo santykius.

Akcentuotina, jog, nustatant atvejus dėl diskriminacijos, būtina įrodyti, kad būtent negalia lėmė mažiau palankų darbdavio elgesį su konkrečiu darbuotoju.

Nagrinėjamu atveju nėra įrodymų, leidžiančių daryti išvadą, jog dėl Pareiškėjos negalios jai būtų sudaromos (sudarytos) mažiau palankios darbo arba darbo sutarties nutraukimo sąlygos. Atkreiptinas dėmesys, jog, gavusi NDNT išvadą apie pablogėjusią Pareiškėjos sveikatos būklę, Ligoninės administracija privalėjo inicijuoti Pareiškėjos sveikatos patikrinimą, sprendžiant jos tinkamumo dirbti užimamose pareigose ir būtinų darbo sąlygų sudarymo klausimus. Pažymėtina, jog Pareiškėja tokios išvados nepateikė, tačiau pateikė prašymą atleisti ją iš darbo. Konstatuotina, jog Ligoninės administracija šiuo atveju negalėjo vykdyti jai, kaip darbdaviui, nustatytos pareigos dėl tinkamų, sveikų ir saugių darbo sąlygų sudarymo Pareiškėjai.

Atkreiptinas dėmesys, jog pareiga darbdaviui imtis priemonių pritaikyti darbo sąlygas yra ribojama proporcingumo kriterijaus, t. y., kai dėl tokių priemonių būtų neproporcingai

apsunkinamos darbdavio pareigos (Tarybos direktyvos 2000/78/EB 5 str., Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 9 p.). Tyrimo metu nustatyta, jog Ligoninėje dirbančių asmenų darbas organizuojamas pagal suminę darbo laiko apskaitą, kai darbas užtikrinamas 24 val. per parą. Pažymėtina, jog Ligoninė savo paaiškinimuose nurodo, jog neturi galimybių išlaikyti dieninio slaugytojų padėjėjo etatą bei sudaryti Pareiškėjai išskirtines sąlygas dirbti pagal nustatytas darbo valandas tik dienos metu. Pažymėtina, jog tinkamų darbo sąlygų pritaikymas turėtų būti suderinamas su ekonomiškai pagrįstu darbo organizavimu (Tarybos direktyvos 2000/78/EB preambulės 21 p.).

Kaip nustatyta iš sveikatos apsaugos ministro 2000 m. balandžio 26 d. įsakymo Nr. 220, kuriuo nustatytos slaugytojų padėjėjų funkcijos ir pareigos, taip pat Pareiginių nuostatų 4.7 punkto, visiems asmenims, dirbantiems slaugytojų padėjėjais, yra privaloma darbo funkcija – pagalba pacientams judant (padėti atsikelti iš lovos, atsistoti ir pan.). Atkreiptinas dėmesys, jog, dirbant Ligoninėje, neišvengiama situacijų, susijusių su tam tikrų cheminių medžiagų (vaistų, higienos priemonių) naudojimu. Pareiškėja skunde teigia, jog darbdavys nepritaikė jai tinkamų darbo sąlygų, kadangi teko kilnoti, vartyti ir pan. ligočius, sveriančius daugiau nei 100 kg, nuolat būti aplinkoje, pripildytoje cheminių jautrinančių medžiagų. Pažymėtina, jog, skundo tyrimo medžiagoje nesant Pareiškėjos šeimos medicinos gydytojo ar darbo medicinos gydytojo išvados apie galimumą Pareiškėjai atlikti konkrečius darbus, nėra galimybės konstatuoti, jog, priskiriant Pareiškėjai konkrečius darbus, nebuvo tinkamai atsižvelgta į minėtus ergonominius bei cheminius rizikos veiksnius. Kita vertus, kaip nustatyta iš aptartų teisės aktų, reglamentuojančių slaugytojų padėjėjų darbo funkcijas bei pareigas, turinio, pagalba judant bei susidūrimas su cheminėmis medžiagomis veikiausiai yra neatsiejama slaugytojo padėjėjo darbo dalis. Esant šioms aplinkybėms, tik gavus konkrečią šeimos arba darbo medicinos gydytojo pažymą būtų galima įvertinti, ar darbdavys (Ligoninė), atsižvelgiant į proporcingumo principą, galėjo Pareiškėjai sudaryti tinkamas, taip pat saugias bei sveikas darbo sąlygas.

Atsižvelgiant į nustatytas aplinkybes, nėra pagrindo konstatuoti, jog Ligoninė, būdama Pareiškėjos darbdavys, padarė pažeidimą, numatytą Lygių galimybių įstatymo 8 straipsnio 1 dalies 2, 4, 6 bei 9 punktuose.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Ligoninės vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01119 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė