



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS BEI SOCIALINĖS PADĖTIES PAGRINDAIS PRIIMANT Į DARBĄ VŠĮ „VERSLI LIETUVA“ TYRIMO

2019 m. lapkričio 12 d. Nr. (19)SN-152)SP-112  
Vilnius

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

2019 m. rugpjūčio 16 d. Tarnyboje gautas *duomenys neskelbtini* (toliau – Pareiškėjas) skundas, kurį Tarnybai persiuntė Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija. Skunde Pareiškėjas rašo, kad VŠĮ „Versli Lietuva“ (toliau – Įstaiga) buvo paskelbusi viešą atranką Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigoms užimti. Pareiškėjas, manydamas, kad atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus, Įstaigos nurodytu būdu (elektroniniu paštu [cv@verslilietuva.lt](mailto:cv@verslilietuva.lt)) 2019 m. birželio 19 d. pateikė savo gyvenimo aprašymą (toliau – CV) bei motyvacinį laišką.

Pareiškėjas ilgą laiką nesulaukė kvietimo į atrankos pokalbį ir manė, kad į atranką yra nekviečiamas dėl savo negalios (Pareiškėjo teigimu, duomenys apie jo negalią yra skelbiami viešai), taigi Pareiškėjas pakartotinai kreipėsi į Įstaigą (persiuntė savo CV, motyvacinį laišką ir negalios pažymėjimo kopiją). Po kažkiek laiko Pareiškėjas sulaukė iš Įstaigos skambučio telefonu, o vėliau ir elektroninio laiško su paaiškinimu, kad Pareiškėjo kvalifikacija atitiko reikalavimus, bet Pareiškėjas į atranką nebuvo kviečiamas.

Pareiškėjas yra įsitikinęs, kad į atranką nebuvo kviečiamas tik dėl negalios. Pareiškėjas mano, jog Įstaiga jį diskriminavo dėl to, kad darbo vieta Kėdainiuose nepritaikyta žmogui su judėjimo negalia.

Seimo kontrolierė, laikinai pavaduojanti lygių galimybių kontrolierių, Milda Vainiutė (toliau vadinama ir Lygių galimybių kontrolieriumi), vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2019 m. rugpjūčio 27 d. raštu Nr. (19)SN-152)S-538 kreipėsi į Įstaigos administraciją, prašydama pateikti informaciją, ar Pareiškėjas kreipėsi į Įstaigą dėl Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigų; ar Pareiškėjas buvo pakviestas į atrankos pokalbį; jei ne – dėl kokių priežasčių; kokie kriterijai

keliami Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigoms; paprašyta pateikti šios pareigybės aprašymą; ar Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigose galėtų dirbti negalia turintis asmuo; ar darbo vieta yra (galėtų būti) pritaikyta negalia turinčiam asmeniui.

Paprašyta pateikti kitą, Įstaigos nuomone, svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu..

Lygių galimybių kontrolierius

n u s t a t è:

2019 m. rugsėjo 4 d. Tarnyboje gautame Įstaigos rašte Nr. VL2019-358 (toliau vadinamas ir Įstaigos raštu) nurodoma, kad Įstaiga 2019 m. birželio 19 d. gavo Pareiškėjo elektroninį laišką „Dėl regiono koordinatoriaus Kėdainių regione pareigų“, kuriuo Pareiškėjas kandidatavo į skelbime (toliau – Skelbimas) nurodytas Kėdainių rajono koordinatoriaus pareigas ir pateikė savo CV bei motyvacinį laišką (kopija prie Įstaigos rašto pridėta). Pareiškėjas į atrankos pokalbį nebuvo kviestas. Skelbime buvo nurodyta, kad Įstaiga informuos tik atrinktus kandidatus – Skelbimu Įstaiga neįsipareigojo kviesti į pokalbį visų CV ir motyvacinius laiškus pateikusių bei keliamus reikalavimus atitinkančių kandidatų.

Atsakydama į Pareiškėjo laišką, Įstaiga informavo, kad Pareiškėjo kandidatūra (duomenys) bus svarstomi ir, jeigu Pareiškėjo kvalifikacija atitiks keliamus reikalavimus, Įstaiga susisieks su Pareiškėju per artimiausias 3 savaites. Elektroniniame laiške taip pat buvo paaiškinta, kad, jeigu per nurodytą laikotarpį Įstaiga su kandidatu nesusisieks, tai reikš, kad Įstaiga atrankai parinko kitus kandidatus. Įstaiga paaiškino, kad kandidatų atranka į Skelbime nurodytas pareigas (taip pat į visas kitas Įstaigos darbo skelbimuose nurodytas pareigas) vykdoma išimtinai vertinant kandidatų CV ir motyvaciniuose laiškuose pateiktą informaciją – Įstaiga nediskriminavo Pareiškėjo ir, priimdama sprendimą dėl kvietimo į darbo pokalbį, rėmėsi tik Pareiškėjo CV ir motyvaciniame laiške pateikta informacija.

Įstaiga neieškojo, nevertino ir priimdama sprendimą nesivadovavo jokia kita viešai prieinama informacija apie kandidatą, išskyrus ta informacija, kurią kartu su elektroniniu laišku apie save pateikė pats Pareiškėjas.

Įstaigos rašte teigiama, kad Įstaigai nebuvo žinoma apie Pareiškėjo negalią. Vykdydama kandidatų atranką į darbo pokalbį, Įstaiga vadovavosi objektyviais kandidatų atrankos kriterijais, vertino, ar Pareiškėjas ir kiti kandidatai atitinka Skelbime nurodytus reikalavimus (darbo patirtis,

išsilavinimas, įgūdžiai, kompetencijos, asmeninės savybės). Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas į darbo pokalbį nebuvo pakviestas ne dėl savo negalios, apie kurią Įstaigai nebuvo žinoma, tačiau dėl Pareiškėjo CV nurodytos kur kas didesnės, nei buvo reikalaujama Skelbime, patirties. Išnagrinėjusi ir įvertinusi Pareiškėjo CV nurodytą įspūdingą darbo patirtį ir išsilavinimą, įvertinusi ir išreitingavusi kandidatus, Įstaiga nusprendė, kad negalės patenkinti finansinių kandidato lūkesčių, Sprendimas nekviesti Pareiškėjo į atranką buvo nulemtas, siekiant suvaldyti tolesnę motyvaciją ir finansinius kandidato lūkesčius, tačiau ne dėl diskriminacinių pagrindų.

Papildomai Įstaiga rašte pažymėjo, kad darbo vieta Kėdainiuose yra pritaikyta žmogui su judėjimo negalia, Įstaigoje dirba kitas asmuo, turintis negalią. Pareiškėjo įsitikinimas, kad į atranką nebuvo pakviestas dėl negalios, yra nepagrįstas jokiais faktiniais įrodymais ir paremtas tik prielaidomis bei asmeniniu įsitikinimu.

Įstaigos rašte taip pat paaiškinta, kad, atsižvelgiant į darbo Skelbime nurodytus ganėtinai neaukštus ir paprastus pareigybei užimti keliamus reikalavimus bei Įstaigos nustatytus šiai pareigybei atlyginimo režius, Įstaiga manė, kad Pareiškėjo kvalifikacija yra „per aukšta“ ir Įstaigai „neįperkama“ (šių ir kitų citatų kalba netaisyta). 2019 m. liepos 12 d. Įstaiga elektroniniu laišku informavo Pareiškėją apie kandidatų atranką ir paaiškino, kodėl Pareiškėjas nėra kviečiamas į tolesnę atranką pareigoms užimti. Taip pat paaiškinta, jog kriterijai Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigoms užimti yra nurodyti Verslumo departamento regionų koordinatoriaus pareiginių nuostatų aprašyme (2.1–2.8 punktai).

2019 m. spalio 30 d. papildomai Tarnybai pateiktame el. laiške Pareiškėjas nurodė, jog „dar esant dviem darbo dienoms iki atrankos posėdžio į ginčo pareigas skundžiama institucija iš manęs elektroniniu paštu gavo mano negalią patvirtinančius dokumentus. Kai tik skundžiama institucija gavo minėtus mano pateiktus dokumentus, su manimi telefonu susisiekė skundžiamos institucijos Personalo tarnybos vadovė, su kuria aptarėme konkurso eigą bei mano pateiktus negalią patvirtinančius dokumentus. Personalo vadovė pažymėjo, kad atranka į ginčo pareigas nebaigta ir taip pat pažymėjo, kad atrankoje dalyvauja ženklus skaičius pretendentų“. Pareiškėjas pateikė 2019 m. liepos 10 d. Įstaigai siųstą elektroninį laišką, kuriame nurodyta: „Laba diena, dar 2019 metų birželio 19 d. Jums pateikiau savo gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką, aplikuoju į Jūsų paskelbto darbo skelbimo Regiono koordinatoriaus Kėdainių regione pareigoms užimti. Iki šiol iš Jūsų negavau jokios informacijos apie tolimesnę konkurso eigą (net informacijos ar visus prašomus dokumentus Jums pateikiau iš Jūsų negavau). Į žemesnes nei mano turima kvalifikacija ir darbinę patirtis (ypač savarankiška advokato

veiklos praktika trukusi 10 metų) aplikavau tik todėl, kad būtent į tokias pareigas aplikuoti man leidžia mano sveikatos būklė. Manau, kad mano kandidatūrą atmetate tik dėl mano turimos negalios. Informacija apie mano negalią yra vieša“. <...> „Tuo atveju, jeigu Jums mano kandidatūra nepriimtina, prašau (atsakyti), kokios konkrečiai kvalifikacijos neatitinku, nes priešingu atveju tai būtų diskriminacija dėl negalios“.

Gavusi minėtą informaciją, 2019 m. spalio 30 d. Tarnyba pateikė Įstaigai papildomus klausimus: ar Įstaiga tokį laišką (2019 m. liepos 10 d.) iš Pareiškėjo gavo, jei taip, tai kurią dieną; kada (iki kurios dienos) buvo vykdomas pirminis kandidatų į koordinatoriaus Kėdainiuose pareigas atrankos etapas, t. y., atrenkami CV tolimesniam atrankos etapui, atrinkti kandidatai informuojami bei kviečiami į darbo pokalbį; kada buvo organizuojamas tolimesnis kandidatų atrankos etapas (vykdomi darbo pokalbiai); kada baigėsi atranka į koordinatoriaus pareigas bei priimtas asmuo į šias pareigas; ar Įstaiga gali patvirtinti aplinkybę, jog Įstaiga, prieš baigiantis kandidatų pirminiam atrankos etapui, apie Pareiškėjo negalią žinojo (iš pateikto el. laiško turinio); ar Pareiškėjo negalia galėjo būti priežastis, lėmusia atsisakymą priimti Pareiškėją į minėtas pareigas.

Įstaigos 2019 m. lapkričio 8 d. atsakyme Nr. VL2019-471 nurodoma, jog Įstaiga Pareiškėjo 2019 m. liepos 10 d. elektroninį laišką gavo tą pačią dieną. Darbo Skelbime buvo nurodyta, jog gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką galima siųsti iki 2019 m. birželio 28 d. Iki nurodytos dienos buvo gauti 29 gyvenimo aprašymai, liepos mėnesio pradžioje jie buvo peržiūrimi. Įstaiga kvietė atrinktus kandidatus į pokalbius, kurie vyko 2019 m. liepos 3 d., 2019 m. liepos 5 d., 2019 m. liepos 8 d. Atranka į Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigas baigėsi Įstaigai apsisprendus dėl pasirinkto kandidato, t. y., 2019 m. liepos 16 d. Pasirinktas kandidatas Įstaigoje pradėjo dirbti nuo 2019 m. rugpjūčio 12 d. 2019 m. birželio 19 d. Įstaiga buvo gavusi Pareiškėjo CV, kuriame buvo informacija apie Pareiškėjo darbinę veiklą, bet nebuvo informacijos apie Pareiškėjo negalią. Apie Pareiškėjo negalią Įstaiga buvo informuota 2019 m. liepos 10 d. Pareiškėjo atsiųstu elektroniniu laišku. Nurodoma, jog Pareiškėjo negalia negalėjo ir nebuvo priežastimi, lėmusia atsisakymą priimti Pareiškėją į minėtas pareigas, nes Įstaiga, vykdydama kandidatų atranką į darbo pokalbį, vadovavosi objektyviais kandidatų atrankos kriterijais, vertino, ar Pareiškėjas ir kiti kandidatai atitinka darbo Skelbime nurodytus reikalavimus (darbo patirtis, išsilavinimas, įgūdžiai, kompetencijos, asmeninės savybės). Įstaiga pažymėjo, jog darbo vieta Kėdainiuose yra pritaikyta žmogui su judėjimo negalia, Įstaigoje dirba asmuo, turintis negalią.

## Lygių galimybių kontrolierius

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Įstaiga, vykdydama Pareiškėjo priėmimo į darbą veiksmus, nepažeidė Lietuvos Respublikos 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 punktą).

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 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 išteklius. Norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą (Preambulės 21 p.).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime taip pat konstatavo, kad konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones atsižvelgiant į jų statusą ar padėtį (Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimas).

Jungtinių Tautų bei Europos Sąjungos, taip pat nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija reiškia teisių sumažinimą, suvaržymą ar atėmimą tam tikrai kategorijai žmonių dėl kokių nors 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.

Pabrėžtina, kad, pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 8 dalies nuostatas, socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai. Nagrinėjamu atveju, atsižvelgiant į tyrimo metu surinktą informaciją, Įstaigos nurodytas atsisakymo Pareiškėjui sudaryti galimybę dalyvauti darbo pokalbyje priežastis, siekiama įvertinti, ar Pareiškėjo kvalifikacija, kuri žymiai viršijo kandidatui į Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigas nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, buvo atsisakymo kviesti Pareiškėją į tolesnį atrankos etapą (pokalbį) priežastis, t. y., ar dėl Pareiškėjo socialinės padėties jam buvo apribotos galimybės įsidarbinti Įstaigoje.

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 ir socialinės padėties, 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 našą, 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 ugdymosi, 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.).

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.).

Kartu su skundu Pareiškėjas Tarnybai pateikė 2017 m. rugpjūčio 24 d. NDNT išduotą neįgaliojo pažymėjimą (kopiją); Įstaigos platinto Skelbimo kopiją, kuriame Įstaiga nurodė: „plečiame bendradarbystės centrų „Spiečius“ tinklą Lietuvoje ir šeštą nemokamos narystės aktyvaus verslo erdvę atidarome Kėdainiuose. Ieškome ambicingo, veržlaus ir kūrybiško regiono koordinatoriaus (-ės) šio bendradarbystės centro veiklai organizuoti.“ Skelbime taip pat rašoma: „bendradarbystės centro „Spiečius“ veiklos organizavimas: narių pritraukimas bei jų veiklos pokyčio analizė, mokymų, seminarų bei informacinių renginių organizavimas, mentorių paieška, mentorystės naudos sklaida bei sesijų organizavimas, verslo bendruomenės būrimas, konsultacijų teikimas pradedantiems ir verslą vykdančioms klientams, įstaigos teikiamų paslaugų klientams pristatymas, ryšių su kitomis verslą skatinančiomis organizacijomis, potencialiais partneriais verslumo srityje Lietuvoje ir užsienyje užmezgimas, palaikymas ir plėtra, klientų pasiūlymų ir pastebėjimų dėl verslo aplinkos gerinimo rinkimas, registravimas ir įžvalgų pagal kompetenciją teikimas“. Skelbime pateikti reikalavimai asmenims, pretenduojantiems į koordinatoriaus pareigas (skiltyje „apie Jus“), nurodoma: „esi veiklus, organizuotas, savarankiškas ir atsakingas, sugebi adaptuotis prie dinamiškos verslo aplinkos, turi puikius informacijos rengimo ir pristatymo (prezentavimo) įgūdžius, turi stiprią vidinę motyvaciją ir orientaciją į rezultato siekimą, išmanai smulkaus ir vidutinio verslo įmonių poreikius ir turi verslo konsultavimo patirties (privalumas)“.

Skelbime taip pat rašoma, jog pretendentai motyvacinis laiškus bei CV gali pateikti iki 2019 m. birželio mėn. 28 d., elektroniniu paštu [cv@verslilietuva.lt](mailto:cv@verslilietuva.lt) su nuoroda. Įstaiga Skelbime nurodė: „informuosime tik atrinktus kandidatus“.

Pažymėtina, kad Pareiškėjas skunde lygių galimybių kontrolieriui rašė, jog Įstaiga, atsisakydama pakviesti jį į tolesnį atrankos etapą – darbo pokalbį, diskriminavo Pareiškėją dėl negalios. Atkreiptinas dėmesys, jog tiek Įstaiga, tiek pats Pareiškėjas savo rašytiniuose paaiškinimuose patvirtino, kad Pareiškėjas, elektroniniu paštu teikdamas Įstaigai savo CV bei motyvacinį laišką,

duomenų apie savo negalią nepateikė. Papildomai Tarnybai pateiktame 2019 m. liepos 10 d. elektroniniame laiške Įstaigai Pareiškėjas teiravosi apie motyvus, dėl kurių jis nebuvo pakviestas į tolimesnį kandidatų atrankos etapą bei nurodė, jog galimai jo negalia yra priežastis, dėl kurios atsisakoma Pareiškėją kviesti į darbo pokalbį. Kaip nustatyta iš Įstaigos paaiškinimų, darbo Skelbimo turinio, terminas kandidatų CV pateikti baigėsi 2019 m. birželio 28 d. Darbo pokalbiai su atrinktais kandidatais vyko 2019 m. liepos 3 d., 2019 m. liepos 5 d., 2019 m. liepos 8 d.

Akcentuotina, jog, pagal pirmiau minėtą Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatą, nagrinėjant atvejus dėl diskriminacijos, galimam pažeidėjui tenka pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Pareiškėjui, besikreipiančiam į atsakingas institucijas dėl patirtos diskriminacijos, reikia nurodyti *prima facie* aplinkybes, t. y., aplinkybes, sudarančias galimo lygių galimybių pažeidimo faktą. Asmuo, besikreipiantis dėl padaryto pažeidimo, privalo nurodyti šias *prima facie* aplinkybes: kad besikreipiantis asmuo priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos grupei; nurodyti, kokiuose santykiuose besikreipiantis asmuo buvo su skundžiamuoju asmeniu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį – darbo, viešųjų paslaugų ir pan.; nurodyti, kad buvo nepalankaus skundžiamo asmens poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis besikreipiančiam asmeniui pasireiškia; pateikti faktines aplinkybes, kad skundžiamas asmuo panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su besikreipiančiu asmeniui<sup>1</sup>.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas skunde nurodė, kad Įstaiga apie jo negalią galėjo sužinoti iš viešai prieinamos informacijos, teigdamas, jog apie jo negalią galima sužinoti įvedus Pareiškėjo vardą bei pavardę į internetines paieškos sistemas. Atkreiptinas dėmesys, kad tyrimo metu surinkta medžiaga patvirtina, jog Pareiškėjas, elektroniniu paštu kreipdamasis į Įstaigą, duomenų apie savo negalią nepateikė. Įstaiga rašte (rašytiniuose paaiškinimuose) aplinkybę, kad apie Pareiškėjo negalią žinojo, neigė, taip pat nurodė, kad darbo vieta Kėdainiuose yra pritaikyta žmogui su judėjimo negalia, Įstaigoje dirba kitas asmuo, turintis negalią. Atsižvelgus į aptartas aplinkybes, nėra galimybės konstatuoti, kad Įstaiga, prieš kviesdama kandidatus koordinatoriaus pareigoms užimti į antrą atrankos etapą (darbo pokalbį), žinojo apie Pareiškėjo negalią ir šiuo pagrindu (dėl Pareiškėjo negalios) atsisakė Pareiškėjui sudaryti galimybes kandidatuoti į minėtas pareigas. Šiuo atveju, nesant pakankami duomenų apie *prima*

---

<sup>1</sup> Žr. pvz., Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimą Nr. I-2531-643/2018, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba v AB „Eglės“ sanatorija.

*facie* aplinkybes, t. y., aplinkybes, kurioms pasitvirtinus, būtų pagrindas diskriminacijos faktui konstatuoti, nėra galimybės patvirtinti, kad būtent Pareiškėjo negalia lėmė Įstaigos atsisakymą kviesti Pareiškėją į darbo pokalbį. Pažymėtina, jog, potencialiam darbdaviui neturint informacijos apie pretendento negalią, jis neturi galimybės imtis veiksmų darbo vietai bei sąlygoms, atsižvelgiant į pretendento negalios pobūdį, pritaikyti (Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo 33 str. 1 d. 11 p.). Atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes, tyrimas dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje nutrauktinas, nesant pakankamai duomenų apie padarytą pažeidimą (Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 2 p.).

Pažymėtina, kad iš tyrimo metu gautos informacijos paaiškėjo, jog Įstaiga kaip atsisakymo pakviesti Pareiškėją į darbo pokalbį priežastį nurodė šias aplinkybes: „Pareiškėjo CV nurodytą ženkliai didesnę, nei buvo reikalaujama darbo Skelbime, patirtį“, teigė, jog „įvertinusi ir išnagrinėjusi Pareiškėjo CV nurodytą įspūdingą darbo patirtį ir išsislavinimą <..> Įstaiga nusprendė, kad negalės išpildyti finansinių kandidato lūkesčių“. Įstaiga taip pat teigė, jog, „atsižvelgiant į darbo Skelbime nurodytus ganėtinai neaukštus ir paprastus pareigybei užimti keliamus reikalavimus bei Įstaigos nustatytus atlyginimo režius šioje pareigybėje“, Įstaiga manė, kad Pareiškėjo kvalifikacija yra „per aukšta“ ir Įstaigai „neįperkama“.

Pareiškėjas Tarnybai kartu su skundu pateikė savo CV, įsidarbinimo proceso metu teikto Įstaigai, kopiją, pagal kurią nustatyta, jog Pareiškėjas Įstaigai nurodė informaciją apie įgytą aukštąjį išsilavinimą, darbo patirtį įvairiose institucijose, duomenis apie kvalifikacijos tobulinimą ir kompetencijos įgijimą įvairiuose mokymuose.

Pažymėtina, jog vienas iš Lygių galimybių įstatyme įtvirtintų pagrindų, dėl kurio diskriminavimas draudžiamas, yra asmens socialinė padėtis. Asmens socialinė padėtis, be kitų kriterijų, įtvirtintų Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 8 dalyje, apima fizinio asmens įgytą išsilavinimą bei kvalifikaciją. Pagal Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 2 straipsnio 8 dalį, kvalifikacija – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma.

Kaip nustatyta iš Įstaigos rašte Tarnybai teikiamų paaiškinimų, Pareiškėjo kandidatūra atmesta dėl to, jog Pareiškėjo kvalifikacija, Įstaigos manymu, buvo pernelyg „aukšta“, Įstaigos paaiškinimuose kaip priežastis nekviesti Pareiškėjo į darbo pokalbį tiesiogiai nurodomas Pareiškėjo įgytas išsilavinimas bei darbo patirtis. Atkreiptinas dėmesys, jog iš Skelbimo turinio nustatyta, kad jokių specifinių išsilavinimo ar darbo patirties reikalavimų, kurių Pareiškėjo CV neatitiko, Įstaiga Skelbime nenurodė.

Akcentuotina, kad Įstaiga rašytiniuose paaiškinimuose taip pat nepripažino, jog Pareiškėjo dalykinės savybės neatitiko Skelbime nurodytų reikalavimų, keliamų kandidatams koordinatoriaus pareigoms užimti.

Atkreiptinas dėmesys, kad potencialus darbuotojas, pretenduodamas į atitinkamas pareigas, savarankiškai priima sprendimus dėl jam (ne)priimtino siūlomo darbo užmokesčio dydžio, kitų būtinųjų bei papildomų darbo sąlygų. Darbo sutartis sudaroma sutarties šalių laisva valia (Darbo kodekso 2 str., 32 str. 1 d.). Taigi darbdavys neturi teisės (ar pareigos) už potencialų darbuotoją nuspręsti, kokie yra (ar turėtų būti) kandidato lūkesčiai dėl jam mokėtino darbo užmokesčio, taip pat aplinkybes, ar būsimo darbuotojo išsilavinimo bei darbo patirties lygis yra pernelyg aukštas siūlomai pozicijai užimti.

Atsižvelgiant į tyrimo metu surinktą informaciją, konstatuotina, jog būtent dėl aukštos kvalifikacijos Pareiškėjas, pretenduodamas į Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigas, atsidūrė mažiau palankioje padėtyje nei žemesnės profesinės kvalifikacijos asmenys. Atkreiptinas dėmesys, jog Įstaiga, kaip atsisakymo pakviesti Pareiškėją į darbo pokalbį priežastį, nurodė būtent Pareiškėjo išsilavinimą bei darbo patirtį, t. y. Pareiškėjo turimas kompetencijas bei turimą profesinę patirtą. Kitų objektyvių priežasčių ar aplinkybių, dėl kurių Pareiškėjui nesudaryta galimybė dalyvauti tolesniame darbo atrankos etape, Įstaiga nepateikė. Konstatuotina, jog Įstaiga neįrodė, kad atsisakymas sudaryti galimybes Pareiškėjui kandidatuoti į Kėdainių regiono koordinatoriaus pareigas buvo teisėtas ir pagrįstas, o lygių galimybių principas nebuvo pažeistas, kaip to reikalauja Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatos.

Nepagrįstai nesudarydama Pareiškėjui sąlygų dalyvauti darbo atrankoje, Įstaiga pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatas.

Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierius

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Įstaigos vadovą dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo, t. y., dėl tiesioginės diskriminacijos socialinės padėties pagrindu.

2. Tyrimą dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu nutraukti, nesant pakankamai duomenų apie padarytą pažeidimą.

3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Įstaigos 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