



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU UAB VILNIAUS VIEŠASIS TRANSPORTAS TYRIMO NUTRAUKIMO

2022 m. liepos 4 d. Nr. (22)SN-68)SP-41
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2022 m. balandžio 27 d. gautas pareiškėjo (toliau – Pareiškėjas)¹ skundas, kuriame rašoma: UAB „Vilniaus viešasis transportas“ (toliau – Bendrovė) „nuo 2022m. balandžio 22d. keičia darbo apmokėjimo tvarką“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). „Apmokėjimo reglamentas turi atskirą punktą pavadinimu „Sveikatingumo priemoka“. „Ši priemoka metinė ir siekia beveik 30 procentų viso atlyginimo. Ją gauna darbuotojai, kurie finansinių metų bėgyje sirgo ne daugiau, kaip 14 dienų pagal socialinio draudimo garantijas.“

Pareiškėjo teigimu, dėl jo sirgimo tam tikromis ligomis priemoka jam nebus mokama. Pareiškėjas rašė: „prašau atsakyti ar žmogus gali valdyti ligų arba nelaimingų atsitikimų atsiradimą? Ar skiriasi sergančio ne dėl savo kaltės ir tam periodui nepaveiktų ligomis žmonių teisės?“ Pareiškėjo teigimu, „jeigu tuo pačiu periodu tas pats žmogus nebuvo paveiktas ligos, jo darbas skatinamas papildomu priedu, o kitu periodu tokios pačios kokybės darbas apmokamas be priedo“; „Sąmoningai uždirbti priedą už sveikatos būklę konkrečiu periodu neįmanoma nei vienam asmeniui, kadangi ligos efektas nėra pavaldus žmogui“. Pareiškėjo manymu, laikinai netekus darbingumo, asmens būklė gali būti prilyginama negaliai. Pareiškėjo teigimu, šioje situacijoje galima įžvelgti diskriminaciją negalios pagrindu. Pareiškėjas prašė ištirti šį atvejį.

¹ Pareiškėjo vardas ir pavardė Tarnybai žinomi.

2022 m. gegužės 13 d. raštu Nr. (22)SN-68)S-220 Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau vadinama ir lygių galimybių kontroliere) kreipėsi į Bendrovę, prašydama atsakyti į klausimus:

1) ar Bendrovėje yra patvirtinta tvarka, taisyklės, pagal kurias priedas prie darbo užmokesčio yra mokamas tik per metus sirgusiems ne ilgiau nei 14 dienų darbuotojams? Jei taip, prašytume šią tvarką pateikti ir informuoti, nuo kada ši tvarka galioja, kokiam laikotarpiui taikoma?

2) už ką ir pagal kokius kriterijus Bendrovės darbuotojams mokami priedai prie darbo užmokesčio?

3) prašytume informuoti, ar Bendrovėje buvo išmokėti priedai darbuotojams, kurie nesirgo ilgiau nei 14 dienų. Jei taip, prašyčiau nurodyti, kokio dydžio priedai ir keliems darbuotojams buvo išmokėti, ar tarp jų buvo darbuotojų, turinčių negalią.

4) ar Bendrovėje yra teisės aktas, taisyklės, reglamentuojantys lygių galimybių politikos įgyvendinimą. Jeigu taip, ar darbuotojai su šiais dokumentais yra supažindinti?

5) kokių priemonių Bendrovė imasi, siekdama sudaryti tinkamas darbo sąlygas asmenims su negalia? Ar Bendrovėje dirba asmenų su negalia?“

Paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją, rašytinius įrodymus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Bendrovė 2022 m. gegužės 30 d. rašte Tarnybai pateikė informaciją, jog Bendrovės 2018 m. rugpjūčio 17 d. kolektyvinės sutarties (toliau vadinama ir – KS) 1 priedo 1.9 papunktyje su vėlesniais patikslinimais nustatyta, kad:

„metinė sveikatingumo priemoka mokama darbuotojams, jeigu jie dirbo visą apskaitinį laikotarpį nuo gruodžio 1 d. iki lapkričio 30 d. ir per šį laikotarpį:

1.1. sirgo ne ilgiau nei 14 darbo dienų ir slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 5 darbo dienas;

1.2. slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 19 darbo dienų, bet nesirgo nė vienos darbo dienos.

Pastaba: šiame papunktyje nurodytas 19 darbo dienų skaičius gali būti dalijamas ir kitomis proporcijomis, tačiau bendra taisyklė, kad sirgtų darbo dienų skaičius negali viršyti 14 darbo dienų;

1.3. buvo tėvystės atostogose ir atitinka 1 ir 2 punktų reikalavimus.

Darbuotojams, kurie buvo nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose ir grįžę į darbą po minėtų atostogų sirgo ar slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 5 darbo dienas – sveikatingumo priemoka mokama proporcingai dirbtam laikui.“

Bendrovėje nuo 2021 m. gegužės 11 d. iki 2022 m. gegužės 17 d. buvo laikoma, kad KS Bendrovėje negalioja, todėl KS esančios nuostatos susijusios su darbuotojų socialinėmis garantijomis ir papildomomis naudomis buvo perkeltos į 2022 m. gegužės 13 d. generalinio direktoriaus įsakymu Nr. V-104 (1.12) patvirtintas Darbuotojų garantijas (toliau – garantijų įsakymas). 2021 m. metinė sveikatingumo priemoka darbuotojams buvo išmokėta vadovaujantis minėto įsakymo 85 punktu „85. Metinė sveikatingumo priemoka mokama darbuotojams, jeigu jie dirbo visą apskaitinį laikotarpį nuo gruodžio 1 d. iki lapkričio 30 d. ir per šį laikotarpį:

85.1. sirgo ne ilgiau nei 14 darbo dienų ir slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 5 darbo dienas;

85.2. slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 19 darbo dienų, bet nesirgo nė vienos darbo dienos.

Pastaba: šiame papunktyje nurodytas 19 darbo dienų skaičius gali būti dalijamas ir kitomis proporcijomis, tačiau bendra taisyklė, kad sirgtų darbo dienų skaičius negali viršyti 14 darbo dienų;

85.3. buvo tėvystės atostogose ir atitinka 85.1 ir 85.2 punktų reikalavimus.

Darbuotojams, kurie buvo nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose ir grįžę į darbą po minėtų atostogų sirgo ar slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 5 darbo dienas - sveikatingumo priemoka mokama proporcingai dirbtam laikui.

Sveikatingumo priemoka mokama darbuotojams, kurie buvo nemokamose atostogose ne ilgiau nei 14 darbo dienų.

Metinė sveikatingumo premija mokama gruodžio mėnesį“.

Šiuo metu Bendrovėje galioja KS ir ši nuostata yra taikoma. Įvedus šią nuostatą Bendrovėje „sumažėjo darbuotojų sergamumas pagal tam tikras tendencijas (prieš–po švenčių, sezoniškumą, sumažėjo dviejų darbo dienų ligos ir pan.)“. Taip pat šia nuostata siekiama „skatinti darbuotojus rūpintis savo sveikata, motyvuojant juos sveikatingumo priemoka.

2. Priedai prie darbo užmokesčio mokami:

a) administracijos darbuotojams: priemoka už darbo stažą, priemoka už naujo darbuotojo mokymą (stažavimą), metinė sveikatingumo priemoka (pagal 1 punkte išvardintus kriterijus), ketvirtinė premija, priemoka už rekomenduotą darbuotoją (t. y. už asmenį, kuris įsidarbina bendrovėje ir dirba ne mažiau kaip 6 mėn.);

b) kvalifikuotiems ir nekvalifikuotiems darbuotojams: priemoka už darbo stažą, priemoka už naujo darbuotojo mokymą (stažavimą), metinė sveikatingumo priemoka (pagal 1 punkte išvardintus kriterijus), priemoka už darbo kokybę, priemoką už rekomenduotą darbuotoją (t. y. už asmenį, kuris įsidarbina bendrovėje ir dirba ne mažiau kaip 6 mėn.), priemoka brigadininkams, kai kuriems darbuotojams pagal jų atliekamą darbo pobūdį yra mokama kompensacija už kilnojamojo pobūdžio darbą;

c) vairuotojams: priemoka už darbo stažą, priemoka už naujo darbuotojo mokymą (stažavimą), metinė sveikatingumo priemoka (pagal 1 punkte išvardintus kriterijus), priemoka už darbo kokybę, priemoka už rekomenduotą darbuotoją (t. y. už asmenį, kuris įsidarbina bendrovėje ir dirba ne mažiau kaip 6 mėn.), priemoka brigadininkams, kompensacija už kilnojamojo pobūdžio darbą, priedas už darbo sudėtingumą (vairuojant triašę transporto priemonę), priedas už kvalifikaciją, priemoka už darbą pertrauktuojų grafiku, priemoka už saugų ir reguliarių eismą, kultūringą keleivių aptarnavimą ir darbą be pažeidimų, priemoka už bendravimą anglų kalba nustatytuose maršrutuose, priemoka už bilietų platinimą, priemoka už darbą užsakomaisiais ir / ar turistiniais reisais.“

Bendrovė informavo, jog metinė sveikatingumo priemoka, kurios dydis yra 515,60 Eur (neatskaičius mokesčių), už 2021 m. buvo išmokėta 1 423 darbuotojams, iš jų 37 darbuotojams, turintiems neįgalumą (Bendrovėje dirba 1 881 darbuotojai, sveikatingumo priemoką gavo beveik 76 proc. darbuotojų). Atkreipiamas dėmesys, kad Bendrovė rūpinasi ir darbuotojais, kurie sirgo ilgiau nei 70 kalendorinių dienų. Bendrovė ilgalaikės ligos atveju išmoka materialinę pašalpą. 2021 m. 62 darbuotojams, kurie sirgo ilgiau nei 70 kalendorinių dienų, iš viso buvo išmokėta 41 088 Eur, šiais metais 29 darbuotojams išmokėta 21 170 Eur.

Bendrovės atsakymo rengėjų teigimu, 2020 m. birželio 18 d. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ generalinio direktoriaus įsakymu V-59 (1.12) patvirtinta lygių galimybių politika, kuri skelbiama viešai.

Bendrovėje dirba 60 darbuotojų, turinčių neįgalumą, kuriems yra sudaromos tinkamos darbo sąlygos. Yra atsižvelgiama į jų prašymus dirbti ne visą darbo dienos laiką, jiems pageidaujant nustatomas ne visas darbo laikas.

Bendrovės teigimu, Bendrovėje nėra diskriminuojami sergantys ar negalią turintys darbuotojai. Bendrovė siekia skatinti darbuotojus rūpintis savo sveikata, o ligos atveju pasirengusi padėti.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 bei 9 punkte įtvirtintos darbdavio pareigos, 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; 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 Konvencijoje įtvirtintą negalios sąvoką, prie neįgaliųjų priskiriami asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis

gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.

Remiantis Konvencijos 27 straipsnio nuostatomis, 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 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 pareigos, 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 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, išimtyms, apribojimai ar teikiamas pranašumas, lyginant su kitais asmenimis, esančiais toje pačioje ar tokioje pačioje situacijoje.

Remiantis 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.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lygių galimybių įstatyme yra apibrėžta lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija bei nustatytas baigtinis diskriminacijos pagrindų sąrašas, dėl kurių lygių galimybių kontrolierius turi teisę tirti besikreipiančių asmenų skundus. Lygių galimybių įstatyme įvardinti šie pagrindai: lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

Pareiškėjas skunde rašo, jog Bendrovėje egzistuojanti darbuotojų skatinimo tvarka, kai premijos darbuotojams mokamos tuo atveju, kai jie sirgo arba slaugė šeimos narį neilgą apibrėžtą laiko tarpą, laikytina diskriminacija dėl negalios – vieno iš Lygių galimybių įstatyme įvardintų pagrindų.

Išanalizavus Bendrovės paaiškinimus nustatyta, jog nuo 2021 m. gegužės 11 d. iki 2022 m. gegužės 17 d. (ir skundo pateikimo metu) Bendrovėje galiojo vadovo įsakymu (garantijų įsakymu) patvirtinta tvarka, pagal kurią metinė sveikatingumo priemoka buvo mokama darbuotojams, jeigu jie dirbo visą apskaitinį laikotarpį nuo gruodžio 1 d. iki lapkričio 30 d. ir per šį laikotarpį:

„85.1. sirgo ne ilgiau nei 14 darbo dienų ir slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 5 darbo dienas;

85.2. slaugė šeimos narį ne ilgiau nei 19 darbo dienų, bet nesirgo nė vienos darbo dienos.

Pastaba: šiame papunktyje nurodytas 19 darbo dienų skaičius gali būti dalijamas ir kitomis proporcijomis, tačiau bendra taisyklė, kad sirgtų darbo dienų skaičius negali viršyti 14 darbo dienų;

85.3. buvo tėvystės atostogose ir atitinka 85.1 ir 85.2 punktų reikalavimus.“

Taigi garantijų įsakymu nustatyta tvarka, kokiais atvejais darbuotojui mokama sveikatingumo priemoka: maksimalus nebuvimo darbe bei 14 sirgimo ir 5 dienų šeimos nario slaugymo (iš viso 19 dienų) arba 19 dienų šeimos nario slaugymo terminas, per kurį darbuotojas dėl nedarbingumo nebuvo darbe.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje apibrėžta negalios sąvoka, pagal kurią negalia (neįgalumas) suprantama kaip dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas.

Pagal Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 2 straipsnio 8 dalį, neįgalioju pripažįstamas asmuo, kuriam šio įstatymo nustatyta tvarka nustatytas neįgalumo lygis arba 55 procentų ir mažesnis darbingumo lygis, arba specialiųjų poreikių lygis. Vadovaujantis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 20 straipsnio 9 dalimi, darbingumo lygio nustatymo kriterijus ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras kartu su Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministru. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymu Nr. A1-78/V-179 (socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2014 m. kovo 12 d. įsakymo Nr. A1-131/V-349 redakcija) patvirtintas Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašas (toliau – Kriterijų aprašas) apibrėžia kriterijus, pagal kuriuos nustatomas darbingumo lygis. Kriterijų aprašo 1 priede „Bazinio darbingumo

procentai“ pateiktas asmens sveikatos būklių (diagnozių) sąrašas, kurių pagrindu asmeniui gali būti nustatytas ribotas darbingumas, t. y. jis gali būti pripažįstamas neįgaliuoju.

Atkreiptinas dėmesys, jog, pagal Europos Teisingumo Teismo suformuotą praktiką, negalia yra laikomas ilgalaikis fizinis, psichinis ar psichologinis susirgimas ar sveikatos būklės pablogėjimas, kuris, sąveikaudamas su įvairioms kliūtimis, riboja asmens galimybes dalyvauti profesiniame gyvenime lygiai su kitais darbuotojais (žr., pvz., 2014 m. gruodžio 18 d. sprendimą byloje Nr. C-354/13; 2013 m. balandžio 11 d. sprendimą bylose Nr. C-335/11 ir C-337/11).

Kaip minėta, pagal Konvencijoje įtvirtintą negalios sąvoką, prie neįgaliųjų priskiriami asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.

Taigi remiantis minėtu teisiniu reglamentavimu, tarptautinių teismų praktika, negalia suvokiama kaip **ilgalaikis** asmens fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimas, t. y. kūno sandaros bei funkcijų sutrikimas, kuris riboja asmens galimybes dalyvauti visuomeniniame, darbiniam gyvenime.

Nagrinėjamu atveju asmuo skundžia Bendrovėje galiojančią tvarką, pagal kurią asmenys, sirgę ir / ar slaugę šeimos narį ilgiau nei 19 dienų, praranda teisę į sveikatingumo priemonę.

Bendrovės atstovų teigimu, sveikatingumo priemonė už 2021 m. buvo išmokėta 1 423 darbuotojams, iš jų 37 darbuotojams, turintiems neįgalumą.

Kartu atsakyme teigiama, jog Bendrovė rūpinasi ir darbuotojais, kurie sirgo ilgiau nei 70 kalendorinių dienų, ir ilgalaikės ligos atveju išmoka materialinę pašalpą. 2021 m. 62 darbuotojams, kurie sirgo ilgiau nei 70 kalendorinių dienų, iš viso buvo išmokėta 41 088 Eur, šiais metais 29 darbuotojams išmokėta 21 170 Eur.

Taigi išanalizavus Bendrovės paaiškinimus bei pateiktus dokumentus nustatyta, jog išmokos mokamos darbuotojams, kurie sirgo ne ilgiau nei 19 dienų bei ilgiau nei 70 dienų. Sveikatingumo išmoka buvo išmokėta ir darbuotojams, kuriems teisės aktų tvarka nustatytas neįgalumas.

Pagal šias aplinkybes, asmens nebuvimas darbe dėl nedarbingumo ilgiau nei 19 dienų, vadovaujantis pirmiau cituotomis teisės aktų nuostatomis bei remiantis teismų praktika, šiuo atveju negalėtų būti prilygintas bei laikytinas negalia – kaip vienu iš Lygių galimybių įstatyme įtvirtintų

diskriminacijos pagrindų, ypač atsižvelgiant į aplinkybes, kad sveikatingumo priemoka mokama ir asmenims, kuriems nustatytas neįgalumas, be to, ilgesnį laiką sirgusiems asmenims taip yra išmokamos piniginės išmokos.

Atkreiptinas dėmesys, jog laikinas, pavyzdžiui, 20 dienų ar kiek ilgesnis, asmens nebuvimas darbe dėl trumpalaikio nedarbingumo, po kurio asmuo pasveiksta ir nelieka kliūčių dalyvauti visuomeniniame gyvenime, darbinėje veikloje, savaime negalėtų būti prilyginamas negaliai, kaip ji suprantama pagal pirmiau cituotą teisinį reglamentavimą.

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 lygų 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 asmeniu².

Atsižvelgus į aptartas aplinkybes, pagal tyrimo metu surinktus duomenis nėra galimybės nustatyti vieno iš Lygių galimybių įstatyme įtvirtinto diskriminacijos pagrindo, dėl kurio Pareiškėjas atsidūrė mažiau palankioje padėtyje nei kiti Bendrovės darbuotojai.

Atkreiptinas dėmesys, jog piniginių išmokų, susijusių su darbuotojų nedarbingumo dėl ligos laikotarpiams (sveikatingumo priemokų), mokėjimo tvarka šiuo metu nustatyta Bendrovės bei jos darbuotojų kolektyvinėje sutartyje.

² 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.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 190 straipsnio nuostatas, kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.

Remiantis Darbo kodekso 187 straipsnio nuostatomis, darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos šio kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis.

Pagal Darbo kodekso 193 straipsnio nuostatas, kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.

Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (Darbo kodekso 193 str. 2 d.).

Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose (Darbo kodekso 193 str. 3 d.).

Taigi vadovaujantis minėtomis Darbo kodekso nuostatomis bei atsižvelgiant į aplinkybę, jog šiuo metu (Bendrovės atstovų teigimu, nuo 2022 m. gegužės 18 d.) darbuotojams mokama sveikatingumo priemoka, nustatyta Bendrovės kolektyvinėje sutartyje, konstatuotina, jog sveikatingumo priemokos mokėjimo sąlygos, kurios nustatytos darbdavio bei darbuotojų atstovų susitarime – kolektyvinėje sutartyje, negalėtų būti tiriamos lygių galimybių kontrolieriaus, kadangi

minėtos darbo sąlygos nustatytos Darbo kodekso nustatyta tvarka sutarus darbdavio bei darbdavių atstovams bei abiem sutarties šalims išreiškus valią dėl minėtų darbo sąlygų.

Pažymėtina, jog lygių galimybių kontrolieriui priskirta kompetencija nagrinėti atvejus, kai darbo sąlygos yra nustatomos darbdavio valia bei jos nevienodai taikomos dėl asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos (Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 2 p.).

Šiuo atveju, kaip minėta pirmiau, skundžiamos darbo sąlygos nustatytos Bendrovės kolektyvinėje sutartyje, kurioje nustatytų sąlygų tyrimas nėra priskirtas lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai.

Pareiškėjui išaiškintina, jog profesinės sąjungos atstovai turi teisę Darbo kodekso 187 straipsnio nustatyta tvarka inicijuoti kolektyvinės sutarties nuostatų pakeitimą.

Pagal Darbo kodekso 213 straipsnio 5 dalies nuostatas, kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų (iš vienos pusės) ir darbdavio ar darbdavių organizacijų (iš kitos pusės), kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo.

Kolektyvinės sutarties šalis dėl kolektyvinės sutarties sąlygų teisėtumo ir pagrįstumo įvertinimo turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją (Darbo kodekso 213, 216 str.).

Pagal Lygių galimybių įstatymo 29 straipsnio 4 dalies nuostatas, Jeigu skundo tyrimo metu išaiškėja šio įstatymo 27 straipsnio 1 dalyje nurodytos aplinkybės, tyrimas nutraukiamas.

Lygių galimybių įstatymo 27 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta, kad lygių galimybių kontrolierius priima sprendimą atsisakyti nagrinėti skundą, apie tai informuodamas pareiškėją šio įstatymo 29 straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka, jeigu skunde nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai.

Atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes, tyrimas dėl galimos diskriminacijos nutraukiamas, tyrimo metu paaiškėjus, jog skunde nurodytos aplinkybės nepriklauso lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai (Lygių galimybių įstatymo 27 str. 1 d. 3 p., 29 str. 4 d.).

Kaip jau minėta, Darbo kodekso 193 str. 3 dalyje įtvirtintas reikalavimas, jog kolektyvinėse sutartyse įtvirtintomis darbo teisės normomis negalima nukrypti nuo Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, susijusių *inter alia* su darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe bei nediskriminavimu kitais pagrindais. Remiantis šia nuostata, bei vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, Bendrovės vadovui ir Bendrovės darbuotojų profesinei sąjungai siūlytina objektyviai įvertinti, ar Bendrovės kolektyvinės sutarties nuostatos dėl sveikatingumo priemokos skyrimo tvarkos, nustatant joje Bendrovės darbuotojams skirtingas dėl sveikatos būklės ir lyties (grįžus iš nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogų) darbo sąlygas, nesukuria realių prielaidų šių asmenų lygių galimybių pažeidimams.

Atsižvelgdama į visa tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 27 straipsnio 1 dalies 3 punktu, 29 straipsnio 4 dalimi,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Skundo Nr. (22)SN-68 tyrimą nutraukti, paaiškėjus, jog skunde nurodytos aplinkybės nepriskirtos lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Bendrovę ir Bendrovės darbuotojų profesinę sąjungą.

Sprendimas per 1 mėnesį nuo jo gavimo dienos gali būti skundžiamas apygardos administraciniam teismui Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka arba Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatyme nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė