



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU UAB BSS GRUPĖJE TYRIMO

2022 m. balandžio 12 d. Nr. (22)SN-7)SP-24
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2022 m. sausio 13 d. gautas pareiškėjo K. R. (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos darbovietėje negalios pagrindu.

Pareiškėjas nurodė, jog turi protinę negalią. Nurodė, kad dirba UAB „BSS grupė“ (toliau – Bendrovė) teritorijos tvarkytoju. Nurodė, jog 2021 m. gruodžio 17 – 18 d. negalėjo dirbti, nes vyko į laidotuves. Apie būtinybę vykti į laidotuves informavo Bendrovės vadybininkę N. P. Ji sutiko, kad Pareiškėjas nurodytomis dienomis vyktų į laidotuves. Vėliau 2021 m. gruodžio 23 d. – 2021 m. gruodžio 31 d. Pareiškėjas atostogavo. Apie planuojamas atostogas Pareiškėjas pranešė Bendrovės vadybininkei N. P., ji sutiko, kad Pareiškėjas tuo metu atostogautų.

Pareiškėjas teigė, kad Bendrovės vadybininkė jo neinformavo, kad jis turėtų atvykti į biurą bei parašyti atostogų prašymą. Pareiškėjo teigimu, ankstesniu atveju Bendrovės vadybininkė jį informuodavo, jei reikėdavo rašyti atostogų prašymą. Pasak Pareiškėjo, dėl nebuvimo darbe nurodytomis dienomis Pareiškėjui fiksuotos pravaikštos, už nebūtas dienas darbe jam nesumokėtas darbo užmokestis, norima jį atleisti iš darbo.

Pareiškėjas mano, jog dėl turimos psichosocialinės negalios patyrė diskriminaciją darbo santykiuose, – nesuprato bei nebuvo informuotas apie atostogų įforminimą tinkama tvarka, manė, jog tinkamai informavo darbdavį apie planuojamas poilsio dienas, dėl to patiria neigiamas pasekmes – pravaikštų įforminimą, darbo užmokesčio sumažėjimą, grasinimą atleisti iš darbo. Pareiškėjo teigimu, dėl tokio elgesio jis pasijuto pažemintas.

2022 m. sausio 26 d. raštu Nr. (22)SN-7)S-37 Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau vadinama ir lygių galimybių kontroliere) kreipėsi į Bendrovę, prašydama atsakyti į klausimus:

1. „Ar galite patvirtinti šiame rašte nurodomas aplinkybes?
2. Ar Pareiškėjui 2021 m. gruodžio mėnesį nurodytomis dienomis buvo fiksuotos pravaikštos? Dėl kokių priežasčių? Pateikite tai pavirtinančius dokumentus.
3. Ar Pareiškėjo atžvilgiu buvo fiksuoti darbo drausmės pažeidimai, buvo grasinama atleisti iš darbo? Jei taip, dėl kokių priežasčių? Pateikite tai patvirtinančius dokumentus.
4. Ar Bendrovė sudarė Pareiškėjui dėl jo turimos psichosocialinės negalios jam tinkamas darbo sąlygas? Jei taip, koku būdu? Ar Pareiškėjas jam suprantamu būdu buvo informuotas apie būtinybę raštu pateikti atostogų prašymą?
5. Ar Pareiškėjui už 2021 m. gruodžio mėn. buvo sumokėtas nepilnas darbo užmokestis? Jei taip, koku pagrindu?
6. Koku darbo grafiku 2021 m. gruodžio mėnesį turėjo dirbti Pareiškėjas? Kokiomis dienomis faktiškai dirbo?
7. Kokius dokumentus, susijusius su negalia, Pareiškėjas buvo pateikęs Bendrovei?
8. Ar Bendrovė aiškinosi, koks konkrečiai darbo sąlygų pritaikymas reikalingas Pareiškėjui, turinčiam psichosocialinę negalią (pvz., tinkamas paaiškinimas apie darbo sąlygas, atostogų įforminimą ir kt.).“

Paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją, rašytinius įrodymus, įskaitant Pareiškėjo darbo sutartį, pareigybės aprašymą.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Bendrovė savo 2022 m. vasario 8 d. rašte Tarnybai nurodė, jog pagal darbo sutartį Nr. 4514, sudarytą 2018 m. spalio 24 d., Pareiškėjas nuo 2018 m. spalio 28 d. dirba Bendrovėje kiemsargio – teritorijos tvarkytojo pareigose. 2021 m. gruodžio mėnesį Pareiškėjas pagal patvirtintą darbo grafiką turėjo dirbti suskaidytos dienos grafiku nuo pirmadienio iki šeštadienio nuo 6.00 iki 8.00 val. ir nuo 18.00 iki 20.00 val.

2021 m. gruodžio 14 dieną Pareiškėjas į darbą pagal nustatytą grafiką neatvyko, atsakingos projektų vadybininkės apie neatvykimą į darbą ar iškilusias nenumatytas aplinkybes neinformavo, nei

telefonu, nei kitomis ryšio priemonėmis. Pareiškėjas į darbą pagal nustatytą darbo grafiką atvyko tik 2022 m. sausio 4 d.

Atsakingai projektų vadybininkei pasiteiravus, dėl kokių priežasčių nebuvo darbe, Pareiškėjas teigė, kad buvo išvykęs. Į klausimą, dėl kokių priežasčių neinformavo ir nesutarė su projektų vadybininke dėl neatvykimo į darbą iš anksto, Pareiškėjas atsakė, kad nematė tam reikalo.

Bendrovės teigimu, „2022 m. sausio 12 dieną Pareiškėjui buvo įteiktas rašytinis reikalavimas pasiaiškinti dėl neatvykimo į darbą laikotarpiu nuo 2021-12-14 iki 2021-12-31, kuriame buvo prašoma nurodyti svarbias neatvykimo į darbą priežastis ir pateikti jas pagrindžiančius dokumentus. Reikalavime pasiaiškinti buvo nurodyta darbo teisės norma, pagal kurią neatvykimas į darbą gali būti laikomas šturkščiu darbo drausmės pažeidimu, dėl kurio darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėtinės išmokos“.

2022 m. sausio 12 d. Pareiškėjas pateikė paaiškinimą kuriame nurodo kad buvo išvykęs į laidotuves, gruodžio 23 - 31 dienomis buvo išvykęs į kaimą pas globėjus Molėtų raj. Svarbių neatvykimo į darbą priežasčių ir jas pagrindžiančių dokumentų Pareiškėjas nepateikė.

Įvertinus aplinkybes ir Pareiškėjo paaiškinimą buvo priimtas sprendimą neatvykimo į darbą laikotarpį nuo 2021-12-14 iki 2021-12-31 laikyti nedraudiminiu neatvykimo laikotarpiu, forminti pravaikštą ir už nedirbtą laiką nemokėti darbo užmokesčio.

Bendrovė teigė, jog darbo drausmės pažeidimas užfiksuotas buvo 2021-01-12 d. įsakymu Nr. Į-22/01/12/, tačiau drausminė atsakomybė taikoma nebuvo. Pareiškėjui nebuvo grasinama atleidimu iš darbo. Netgi priešingai, Pareiškėjui buvo pasiūlytas kitas darbo objektas, su palankesniu slenkančiu darbo grafiku, – 4 dienas dirbant, 4 – ilsintis, ir didesniu, 28 val. per savaitę darbo krūviu kad galėtų lengviau planuoti savo laisvalaikį. Su pasiūlymu Pareiškėjas sutiko (2022-01-13 darbo sutarties pakeitimas Nr. 4514_6) ir netrukus informavo, kad nuo 2022-03-01 ketina išeiti iš darbo.

Bendrovė nurodė, jog yra socialinė įmonė, šiuo metu turi virš 500 darbuotojų turinčių negalią, iš jų apie 150 darbuotojų turinčių psichosocialinę negalią. Teigė, jog „įdarbindami neįgaliuosius visada individualiai parenkame ir pasiūlome darbo vietą“. „Atsižvelgiame į jų individualius poreikius ir sveikatos ypatumus, gyvenamąją vietą pageidaujamą darbo krūvį ir darbo grafiką.“ „Sudarome galimybę dirbti nuo 1 val. per dieną iki pilno 8 darbo valandų krūvio.“ „Skiriame papildomą dėmesį ir laiką apmokymams, supažindinimui su darbo sauga, darbo specifiška bei darbo tvarkomis“ (citatų kalba netaisyta).

Bendrovės teigimu, įdarbinimo metu darbo sąlygos buvo aptartos ir suderintos su Pareiškėju, bei jį globojančia savarankiškų gyvenimo namų „Savi namai“ socialine darbuotoja. Kadangi Pareiškėjas nepateikė išvados dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, kurią išduoda NDNT, dėl Pareiškėjo psichosocialinės negalios jam buvo skiriamas didesnis dėmesys, supažindinant su darbo tvarkos taisyklėmis ir instrukcijomis. Bendrovė pateikė supažindinimo dokumentus, išrašą iš darbo tvarkos taisyklių, bei pareiginius nuostatus ir supažindinimo faktą pagrindžiančius dokumentus.

Bendrovės teigimu, Pareiškėjas buvo informuotas suprantamai, per darbo laikotarpį nuo 2018 m. spalio 24 d. iki rašto Tarnybai rengimo dienos laikėsi nustatytos kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, informuodavo iš anksto atsakingą projektų vadybininkę apie poreikį atostogauti ar pasinaudoti neapmokamomis atostogomis, tam laikotarpiui buvo randamas pavaduojantis darbuotojas, o Pareiškėjas pateikdavo prašymus įprastu būdu arba elektroninio ryšio priemonėmis.

Bendrovė informavo, jog Pareiškėjui už 2021 m. gruodžio mėn. yra apmokėtas visas tą mėnesį dirbtas darbo laikas. Už nedirbtą darbo laiką, – neatvykimą į darbą, darbo užmokestis nėra mokamas.

2021 m. gruodžio mėnesį Pareiškėjas pagal patvirtintą darbo grafiką turėjo dirbti suskaidytos dienos grafiku nuo pirmadienio iki šeštadienio, nuo 6.00 iki 8.00 val. ir nuo 18.00 iki 20.00 val., faktinis darbo laikas 2021-12 mėn., – 1,2,3,5,6,7,8,9,10,12,13 dienos, atsispindi darbo laiko apskaitos žiniaraštyje.

Pareiškėjas Bendrovei buvo pateikęs neįgaliojo pažymėjimo Nr. 0403143 dublikatą ir darbingumo lygio pažymą DL-1 Nr.0621929.

Bendrovė teigė, jog jos „atsakingi darbuotojai personalo specialistai, atsakinga projektų vadybininkė aiškinosi dėl darbo sąlygų, bendraujant įdarbinimo metu darbo sąlygos buvo aptartos ir suderintos su Pareiškėju, bei jį globojančia savarankiško gyvenimo namų „Savi namai“ socialine darbuotoja, kadangi Pareiškėjas nebuvo pateikęs išvadų dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, kurią išduoda NDNT, dėl Pareiškėjo psichosocialinės negalios jam buvo skiriamas didesnis dėmesys viso darbo Bendrovėje metu, palaikomas bendravimas ir su socialines įstaigos, kurioje jis gyvena, darbuotojais“.

Bendrovė informavo, kad „turi ilgametę darbo su neįgaliais asmenimis, tame tarpe ir psichosocialinę negalią turinčiais darbuotojais, patirtį, vadovaujasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 d. bei 9 p. įtvirtintomis nuostatomis, taiko lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principus, skiria atitinkamą dėmesį spec. poreikius turintiems darbuotojams ir

užtikrina lygias galimybes dirbti“. „Darbdavio pareigas atlieka sąžiningai ir rūpestingai, remiantis darbo teises normomis.“

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, Bendrovė, būdama Pareiškėjo darbdaviu, nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 bei 9 punkte įtvirtintų darbdavio pareigų, 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 numatytomis priemonėmis. Direktyvos preambulės 20 punkte nustatyta, kad turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y., veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais. Norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą (Preambulės 21 p.).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant

įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtinę teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Konstitucinis Teismas 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.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir

siekama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d.).

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.

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 principas – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdomosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės; tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį (3 str. 1 d. 2 p.); diskriminavimo prevencijos principas – neįgalieji apsaugomi nuo bet kokios diskriminacijos ar išnaudojimo (3 str. 1 d. 3 p.).

Remiantis Darbo kodekso 158 straipsnio nuostatomis, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 1 d.).

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

Darbo kodekso 58 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išieitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.

Pagal minėto straipsnio 2 dalies 1 punkto nuostatas, priešastis nutraukti darbo sutartį gali būti šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties (58 str. 3 d. 1 p.).

Tyrimo metu nustatyta, jog Pareiškėjas, turintis psichosocialinę negalią, 2018 m. spalio 24 d. darbo sutarties Nr. 4514 pagrindu buvo priimtas dirbti Bendrovėje kiemsargio-teritorijos tvarkytojo pareigose. 2020 m. sausio 20 d. darbo sutarties pakeitimu, galiojusių nagrinėjamų įvykių metu, t. y. 2021 m. gruodžio mėn., Pareiškėjui nustatytas darbo laikas bei grafikas: „darbo laikas – 4 val., dirbant 6 dienas per savaitę (I-V ir VII). Numatytas darbas šventinėmis dienomis. Numatoma darbo savaitės trukmė – 24 val.“.

Paskutiniu darbo sutarties pakeitimu, darbo sutarties šalių (Pareiškėjo bei Bendrovės) pasirašytu 2022 m. sausio 13 d., t. y. po Pareiškėjo nurodomų įvykių 2021 m. gruodžio mėn., pakeistas Pareiškėjo darbo grafikas bei nustatyta, jog Pareiškėjas dirbs „7 val., dirbant slenkančiu grafiku, pagal kurį darbuotojas 4 dienas dirba ir 4 dienas ilsisi pakaitomis. Numatytas darbas poilsio dienomis.“ Šiame susitarime dėl darbo sutarties pakeitimo, Pareiškėjas padarė įrašą, jog „nuo kovo 1 d. išeinu iš darbo“. Darbo santykių su Bendrove nutraukimo faktą Pareiškėjas patvirtino ir pokalbio su Tarnybos atstovu telefonu metu 2022 m. kovo 30 d. Pareiškėjas taip pat nurodė, jog šiuo metu dirba kitoje darbovietėje.

Nustatyta, jog Pareiškėjui 2021 m. gruodžio mėn. Bendrovėje buvo sudarytas darbo grafikas, pagal kurį Pareiškėjas privalėjo dirbti 2021 m. gruodžio 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31 dienomis.

Bendrovė pateikė personalo vadybininkės S. R. pasirašytą 2022 m. sausio 12 d. „Reikalavimą pasiaiškinti“, su kuriuo raštu supažindintas Pareiškėjas. Minėtame „Reikalavime pasiaiškinti“ nurodoma, jog „nuo 2021 m. gruodžio 14 d. iki 2021 gruodžio 31 . neatvykote į darbą, apie tai iš anksto nepranešęs įmonės administracijai. Tai yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, už kurį

Jums gresia atleidimas pagal LR DK 58.2. 1 str. numatyta atsakomybė. Jeigu Jus turite nedarbingumo pažymėjimą ar kitus dokumentus pagrįsiančius svarbias neatvykimo į darbą priežastis, raginame iki šių metų sausio 20 d. atvykti UAB „BSS grupė“ <..> pateikti paaiškinimą ir dokumentus pagrįsiančius neatvykimą į darbą“.

Pareiškėjas 2022 m. sausio 12 d. raštu pateikė Bendrovei paaiškinimą, kuriame nurodė: „aš darbe nebuvo dėl to nes buvau aš išvykęs į laidotuves 23 iki 01 d. tada buvau išvykęs į kaimą pas globėjus Molėtų raj. O grįžau gruodžio 31 d.“

2022 m. sausio 12 d. Bendrovės įsakymu Nr. Į-22/01/12/ įsakyta Pareiškėjo neatvykimo į darbą laikotarpį nuo 2021 m. gruodžio 14 d. iki gruodžio 31 d. laikyti nedraudiminiu laikotarpiu, žymėti pravaikštą ir nemokėti darbo užmokesčio, remiantis tuo, jog Pareiškėjas minėtomis dienomis neatvyko į darbą be pateisinamos priežasties, apie neatvykimą į darbą atsakingiems asmenims nepranešė, svarbių neatvykimo priežasčių nenurodė.

Bendrovė pateikė „Darbuotojų, supažintinų su darbo tvarkos taisyklėmis, registracijos žurnalo“ (toliau – Taisyklės) išrašu, iš kurio matyti, kad Pareiškėjas su darbo tvarkos taisyklėmis buvo supažindintas, jose pasirašė 2018 m. spalio 24 d.

Minėtų Taisyklių 4.17 p. nustatyta, jog darbuotojas, pageidaujantis išeiti atostogų kitu laiku nei nurodyta atostogų grafike, arba norintis pasinaudoti dalimi atostogų, turi pateikti darbdaviui raštišką prašymą bei gauti tiesioginio vadovo patvirtintą leidimą atostogauti.

Taisyklių 4.18 p. nustatyta, jog jei darbuotojas dėl svarbių asmeninių priežasčių negali atvykti į darbą ir jam reikalinga laisva diena, jis turi užpildyti prašymą ir suderinti su Bendrovės vadovu ar jo įgaliotu asmeniu.

Administracijos leidimu darbuotojui laisva nuo darbo diena gali būti suteikiama pagal susitarimą su tiesioginiu vadovu (Taisyklių 4.19 p.).

Dėl ligos, nelaimingo atsitikimo ar kitų pateisinamų priežasčių darbuotojui neatvykus į darbą, Bendrovės vadovas arba jo įgaliotas asmuo apie tai turi būti informuotas telefonu arba el. pašto adresu tą pačią dieną. Darbuotojui neinformavus apie Bendrovės vadovo arba jo įgalioto asmens apie neatvykimo į darbą priežastis ilgiau nei vieną dieną, tai laikoma šiukščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu (Taisyklių 4.20 p.).

Bendrovė pateikė 2017 m. sausio 2 d. Bendrovės direktoriaus įsakymu patvirtintus Kiemsargio (-ės) pareiginius nuostatus, kurių 3.18 p. nustatyta, jog negalint atvykti į darbą (susirgus ar pan.), nedelsiant informuoti projektų vadybininkę.

Su pareiginiiais nuostatais Pareiškėjas raštu supažindintas 2018 m. spalio 24 d.

Bendrovės teigimu, Pareiškėjui buvo žinoma Bendrovėje nustatyta tvarka dėl darbuotojų atostogų, laisvų dienų įforminimo, pareiga apie planuojamas atostogas, laisvas dienas, informuoti atsakingą Bendrovės vadybininką.

Iš Bendrovės pateiktų dokumentų matyti, kad Pareiškėjas raštu teikė 2021 m. spalio 26 d., 2021 m. birželio 30 d. prašymus, kurių pagrindu buvo priimti Bendrovės vadovo įsakymai dėl Pareiškėjo išleidimo kasmetinių atostogų.

Bendrovė taip pat pateikė Pareiškėjo susirašinėjimą su Bendrovės vadybininke SMS žinutėmis dėl nemokamų atostogų suteikimo.

Atsižvelgiant į tyrimo metu surinktus įrodymus, dokumentus, pateiktus paaiškinimus, nėra pagrindo teigti, jog Pareiškėjas, turintis psichosocialinę negalią, nežinojo, nebuvo supažindintas ar nesuprato apie Bendrovėje egzistuojančią tvarką, praktiką, Taisykles, atostogų, laisvų dienų suteikimo tvarką, įforminimą. Kaip nustatyta iš anksčiau aptartų Bendrovės pateiktų dokumentų, Pareiškėjas anksčiau pats teikė prašymus raštu Bendrovės direktoriui dėl atostogų suteikimo, SMS žinutėmis derino su vadybininke klausimą dėl nemokamų atostogų suteikimo, t. y. ankstesniais atvejais laikėsi Bendrovės nustatytos tvarkos.

Bendrovė savo rašte Tarnybai paaiškino, jog aiškinosi dėl Pareiškėjui reikalingų darbo sąlygų, bendraujant įdarbinimo metu darbo sąlygos buvo aptartos ir suderintos su Pareiškėju, bei jį globojančia savarankiško gyvenimo namų „Savi namai“ socialine darbuotoja, taip pat nurodė, jog dėl Pareiškėjo psichosocialines negalios jam buvo skiriamas didesnis dėmesys viso darbo Bendrovėje metu, palaikomas bendravimas ir su socialines įstaigos, kurioje jis gyvena, darbuotojais.

Iš tyrimo metu Bendrovės pateiktų dokumentų nustatyta, jog Bendrovė, Pareiškėjui pateikdama „Reikalavimą pasiaiškinti“, Pareiškėją informavo apie Darbo kodekso 58 straipsnio nuostatų turinį, t. y. aplinkybes, jog darbuotojo nebuvimas darbe be pateisinamos priežasties laikomas šiukščiu darbo drausmės pažeidimu, už kurį gali būti taikomas atleidimas iš darbo.

Kaip nustatyta iš Bendrovės pateiktų paaiškinimų bei darbo sutarties pakeitimų, pasirašytų Pareiškėjo bei Bendrovės, jau po pateikto „Reikalavimo pasiaiškinti“, pakeistas Pareiškėjo darbo grafikas, bei nustatyta, jog Pareiškėjas dirbs „7 val., dirbant slenkančiu grafiku, pagal kurį darbuotojas 4 dienas dirba ir 4 dienas ilsisi pakaitomis. Numatytas darbas poilsio dienomis.“

Bendrovės teigimu, taip buvo siekiama sudaryti sąlygas Pareiškėjui sąlygas lengviau laisvalaikį. Taigi

šiuo atveju dėl nebuvimo darbe 2021 m. gruodžio mėn. Pareiškėjui drausminė atsakomybė taikyta nebuvo.

Atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes, nėra pagrindo konstatuoti, jog Pareiškėjo neatvykimo į darbą laikotarpiai 2021 m. gruodžio mėn. nebuvo tinkamai įforminti dėl jo nežinojimo, netinkamo Pareiškėjo supažindinimo su atostogų suteikimo tvarka, taip pat nėra pagrindo teigti, jog Pareiškėjas, atsižvelgiant į psichosocialinę negalią, nebuvo Bendrovės atsakingų asmenų tinkamai informuotas, jog pageidaudamas atostogų ar kitų laisvų dienų, darbuotojas turėtų apie tai informuoti Bendrovės vadybininkę, raštu teikti prašymus dėl atostogų suteikimo. Taip pat nėra pagrindo konstatuoti, jog Bendrovės Pareiškėjui pateiktas „Reikalavimas pasiaiškinti“ bei jame Pareiškėjui nurodytas Darbo kodekso 58 straipsnio nuostatų turinys buvo susijęs su Pareiškėjo negalia, o ne kitomis objektyviomis priežastimis (Pareiškėjo nebuvimu darbe).

Taigi atlikus skundo tyrimą, remiantis pateiktais paaiškinimais, surinktais įrodymais, gautais dokumentais, nėra pagrindo konstatuoti, jog Bendrovė, būdama Pareiškėjo darbdaviu, nevykdė arba netinkamai vykdė darbdavio pareigas, numatytas Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 bei 9 punktuose.

Pažymėtina, jog kitos aplinkybės, susijusios su Bendrovės veiksmais, apskaičiuojant Pareiškėjo 2021 m. gruodžio mėn. dirbtų dienų skaičių, taip pat išmokant konkrečią darbo užmokesčio sumą ir kitos aplinkybės, susijusios išskirtinai tik su Darbo kodekso normų taikymu, nėra priskirtinos lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai ir šiuo pagrindu Tarnyboje nenagrinėtinos. Dėl šių aplinkybių ginčai turėtų galėtų nagrinėjami darbo ginčų komisijoje, į ją kreipusis Pareiškėjui (Darbo kodekso 216 str.).

Atsižvelgdama į visa 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. Skundą pripažinti nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Bendrovės vadovą.

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