



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS SOCIALINĖS PADĖTIES, ĮSITIKINIMŲ AR PAŽIŪRŲ PAGRINDAIS

UAB „KALNAPILIO-TAURO GRUPĖ“ TYRIMO

2018-01-18 Nr. (17)SN-255)SP-6

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – Tarnyba) 2017 m. gruodžio 6 d. gavo pareiškėjo R. (asmens duomenys lygių galimybių kontrolieriui žinomi; toliau – Pareiškėjas) skundą, kuriame rašoma, jog UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“ (toliau ir – Bendrovė) eiliniai darbuotojai kiekvieną dieną yra verčiami tikrinti savo blaivumą alkotesteriu. Bendrovės administracijos darbuotojai neatlieka blaivumo kontrolės, nors eina pro tą patį alkotesterį kaip ir eiliniai darbuotojai. Skunde teigiama, jog aplinkybė, kad eilinis Bendrovės personalas privalo atlikti blaivumo kontrolę, o administracijos darbuotojai – ne, žemina Pareiškėją socialinės padėties, įsitikinimų arba pažiūrų pagrindais.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 dalimi, 2017 m. gruodžio 6 d. raštu Nr. (17)SN-255)S-746 kreipėsi į UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“, prašydama pateikti paaiškinimą: koku administraciniu teisės aktu ir / arba sprendimu nustatyta pareiga Bendrovės darbuotojams tikrintis blaivumą alkotesteriu; ar visi Bendrovės darbuotojai privalo tikrintis blaivumą alkotesteriu; jei ne, nurodyti, kurie privalo ir kodėl, t. y., koku pagrindu buvo atrenkami darbuotojai, kurie privalo atlikti blaivumo kontrolę; kokiose Bendrovės patalpose yra įrengtas alkotesteris; ar duomenys dėl blaivumo kontrolės saugomi Bendrovės sistemoje; jei taip, prašyta juos pateikti.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2017 m. gruodžio 20 d. Tarnybai pateiktu raštu Nr. 01-10 Bendrovė pranešė, kad 2017 m. gegužės 15 d. buvo priimtas generalinio direktoriaus įsakymas Nr. 15, kuris parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2013 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-18 „Dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir su ja susijusių nelaimingų atsitikimų darbe (avarijų) prevencijos priemonių įgyvendinimo šalies įmonėse, įstaigose, organizacijose“ ir Bendrovės kolektyvinės sutarties 3.13 punktu, pagal kurį: draudžiama Bendrovės teritorijoje vartoti alkoholinius gėrimus, įeiti į Bendrovės teritoriją neblaiviams. Jei kyla įtarimas, kad darbuotojas darbo vietoje yra neblaivus, darbuotojo pareiga pristatyti darbdaviui medicininę pažymą apie blaivumą per vieną darbo dieną nuo siuntimo įteikimo laiko, arba darbdavys turi teisę naudoti technines priemones (alkotesterį) nustatyti darbuotojų blaivumą. Atsisakymas pateikti darbdaviui medicininę pažymą per prieš tai nustatytą terminą arba darbuotojo atsisakymas tikrintis blaivumą techninėmis priemonėmis yra laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu ir darbuotojas pripažįstamas neblaiviu. Darbuotojai, dirbantys Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje, prieš darbo pradžią ir darbo pabaigą yra tikrinami alkotesteriu dėl blaivumo ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų. Rašte pažymima, jog Bendrovės gamybos struktūrinio padalinio darbuotojai buvo atrinkti tikrintis blaivumą, nes jų darbas yra tiesiogiai susijęs su alkoholinių gėrimų gamyba. Darbuotojai dirba naudodamiesi technika, įvairia įranga, todėl Bendrovė, siekdama išvengti nelaimingų atsitikimų darbe, apsinuodijimų, nenumatytų incidentų ar kitokių panašių dalykų, blaivumo tikrinimo testą numatė atlikti būtent Bendrovės gamybos struktūrinio padalinio darbuotojams. Darbuotojų blaivumas yra tikrinamas apsaugos poste, prie įėjimo į Bendrovės teritoriją, patikrą atlieka UAB „G4S“. Duomenys apie darbuotojų blaivumą yra saugomi interneto svetainėje www.dirbkblaivus.lt.

2018 m. sausio 8 d. Tarnybos Teisės skyriaus vyresnioji patarėja R. Vanagėlienė telefonu kreipėsi į Bendrovės teisininkę, prašydama patikslinti informaciją dėl darbuotojų, dirbančių Bendrovės gamybos padalinyje, išsilavinimo bei pajamų. Bendrovės teisininkė informavo, jog Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje dirba asmenys ir su viduriniu, ir su aukštuoju išsilavinimu; gaunamos darbuotojų pajamos taip pat yra skirtingos, priklausomai nuo užimamų pareigų ir darbo krūvio. Bendrovės teisininkė pažymėjo, jog visi darbuotojai, dirbantys Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje, privalo tikrintis blaivumą prieš darbo pradžią ir darbo pabaigoje, nepriklausomai nuo išsilavinimo, kvalifikacijos ir gaunamų pajamų. Faktorius, apibrėžiantis būtinybę tikrintis blaivumą, yra tai, jog žmonės dirba su padidintos rizikos techninėmis priemonėmis bei padalinyje, kuriame gaminamas, pilstomas ir rūšiuojamas gėrimas, kurio sudėtyje yra alkoholio. Atstovė taip pat pranešė, jog Bendrovėje buvo nemažai įvykių, kuriuos išprovokavo darbuotojai, apsvaigę nuo alkoholio. Siekdamas sudaryti

saugias darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje, Bendrovės generalinis direktorius 2017 m. gegužės 15 d. priėmė įsakymą Nr. 15 „Dėl gamybos padalinio darbuotojų neblaivumo (girtumo) ir apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų tikrinimo“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“ administracijos veiksmai dėl įpareigojimo atlikti blaivumo patikrinimą prieš darbo pradžią ir po darbo pabaigos darbuotojams, dirbantiems Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje, gali būti vertinama kaip galima diskriminacija socialinės padėties pagrindu; jei taip, siekta nustatyti, ar šie Bendrovės administracijos veiksmai nėra diskriminacinio pobūdžio bei neprieštarauja Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 punkte išdėstyti nuostatai, reglamentuojančiai darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje.

Pažymėtina, jog tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija pačia bendriausia šio žodžio prasme reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius. Vertinant galimą diskriminaciją būtina identifikuoti diskriminacijos pagrindą bei nustatyti, ar šiai santykių sričiai yra taikomas Lygių galimybių įstatymas.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 ir 6 punktus, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, 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 priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą su skundu dėl galimos diskriminacijos socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindais, motyvuodamas jį tuo, jog eiliniai darbuotojai yra verčiami tikrinti savo

blaivumą alkotesteriu. Žodžių deriniu „eiliniai darbuotojai“ Pareiškėjas galimai norėjo pabrėžti, jog blaivumą privalo tikrintis žemesnes pareigas užimantis personalas.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 dalį, socialinė padėtis yra 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 (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

Pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną pažiūros yra įsitikinimai, pasaulėžiūra, o įsitikinimai reiškia pažiūras, nuomonę¹. Remiantis teisinėje literatūroje pateiktais šių terminų išaiškinimais: įsitikinimai – tam tikros pažiūros ir nuostatos, susiformavusios stebėjimo, pažinimo procese. Įsitikinimai gali būti politiniai, religiniai, ekonominiai, estetiniai, kultūriniai ir t. t. Jie atspindi tam tikros ideologijos, kultūros, dorovės, etikos ir moralės normų aplinkoje susiformavusias žmogaus pažiūras apie visuomeninio, valstybinio gyvenimo reiškinius ir pan.² Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas nepateikė jokių duomenų, patvirtinančių, jog visi Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje dirbantys darbuotojai yra diskriminuojami įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Pažymėtina, kad, tiriant diskriminacijos fakto buvimą arba nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, kurie skiriasi savo tapatybės ir kitais požymiais, bei vertinama, ar tokiomis pačiomis arba panašiomis aplinkybėmis jie traktuojami vienodai. Vadovaujantis šiuo principu, tiriant galimos diskriminacijos socialinės padėties pagrindu faktą svarbu nustatyti, ar Bendrovėje dirbantys darbuotojai yra diskriminuojami dėl jų įgyto išsilavinimo, turimos kvalifikacijos, gaunamų pajamų, t. y., ar atsižvelgiant į šiuos kriterijus darbuotojai yra traktuojami vienodai, jiems sudaromos vienodos darbo sąlygos, teikiamos tos pačios lengvatos. Nustatant aplinkybę, ar Bendrovės administracija diskriminavo darbuotojus socialinės padėties pagrindu, lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į Bendrovę, prašydama pateikti informaciją, kokiais kriterijais remiantis atrenkami darbuotojai, kuriems privaloma atlikti blaivumo kontrolę. Bendrovė pateikė Tarnybai Bendrovės gamybos struktūrinio padalinio darbuotojų, kurių blaivumas turi būti tikrinamas, sąrašą; jame nurodyta, jog blaivumą privalo tikrintis: krovėjai, operatoriai, filtruotojai, valytojai, virėjai, elektrikai-elektronikai, šaltkalviai, elektronikos programuotojai, operatoriai-derintojai ir kiti darbuotojai, dirbantys Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje, t. y. visi, be išimties šio padalinio darbuotojai. Pagal Bendrovės teisininkės paaiškinimus, minimose pareigose dirba asmenys tiek su viduriniu, tiek ir su aukštesniu išsilavinimu, jų kvalifikacija yra skirtinga ir pajamos jie gauna priklausomai nuo pareigų, darbo krūvio ir kitų kriterijų.

¹ <http://lkiis.lki.lt/dabartinis.jsessionid=B713694CAF84B548B9332C1E742FD0C5>

² Teisės problemos 99/1-2. Teisės institutas, 1999 m., p. 94.

Atsižvelgiant į tai, kad būtinybę tikrinti darbuotojų blaivumą sąlygoja ne jų išsilavinimas, kvalifikacija ir / arba gaunamos pajamos, o darbo vietos sąlygos (darbas su įranga, technika), kurios yra padidintos rizikos, teigtina, jog socialinės padėties pagrindo šiuo atveju taikyti negalima.

Nesant galimos diskriminacijos pagrindo, lygių galimybių kontrolierė neturi teisinio pagrindo vertinti, ar Bendrovės administracijos veiksmai nėra diskriminacinio pobūdžio bei neprieštarauja Lygių galimybių įstatymo 7 str. 6 punkte išdėstyti nuostatai, reglamentuojančiai darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbe.

2018 m. sausio 6 d. telefoninio pokalbio metu Bendrovės teisininkė paaiškino, jog Bendrovės gamybos struktūrinio padalinio darbuotojai privalo tikrintis blaivumą prie įėjimo į Bendrovės teritoriją; įėjimu naudojasi ir kituose padaliniuose dirbantys asmenys, kuriems nėra nustatyta pareiga tikrintis blaivumą.

Lygių galimybių įstatymo nuostatos, reglamentuojančios lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją, numato lygių galimybių kontrolieriui galimybę teikti išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo (Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 d.).

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai, dirbantys Bendrovės gamybos struktūriniame padalinyje, jaučiasi žeminami, tikrindamiesi blaivumą kitų padalinių darbuotojams, kuriems tokia pareiga nėra numatyta, matant, siūlytina Bendrovės administracijai blaivumo patikrinimo aparatūrą (alkotesterį) įrengti ir naudoti prie įėjimo į Bendrovės gamybos struktūrinį padalinį, o ne prie bendro įėjimo į Bendrovės pastatą.

Pagal Lygių galimybių įstatymo 29 str. 4 dalį, lygių galimybių kontrolierius priima sprendimą nutraukti tyrimą, jei skunde nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 straipsniu, 27 str., 1 d. 3 punktu, 29 straipsnio 4 dalimi,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti tyrimą, kai skunde nurodytų aplinkybių tyrimas nepriklauso lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“ vadovą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė