



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS DĖL NEGALIOS PRIIMANT Į DARBĄ TYRIMO

2025 m. balandžio 8 d. Nr. (25)SN-63)SP-15
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2025 m. vasario 28 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame teigiama, kad ji buvo atleista iš darbo negalios pagrindu. Skunde nurodoma, kad Pareiškėja ketino įsidarbinti „Radisson Blu Hotel Lietuva“ viešbutyje konferencijų ir renginių administratore. 2025 m. vasario 26 d. ji pateikė darbdaviui savo užimtumo grafiką ir informavo, jog serga II tipo diabetu, todėl jai būtina vienos valandos pietų pertrauka, kad galėtų nuvykti namo, pasigaminti sveikatos poreikius atitinkantį maistą bei pavedžioti šunis. Pareiškėja 2025 m. vasario 27 d. buvo informuota, kad „santykiai nesiklosto“ ir jos įdarbinimo procesas buvo nutrauktas.

Pareiškėja kartu su skundu pateikė „Messenger“ žinučių, siųstų (duomenys neskelbtini), ekrano nuotraukas, iš kurių matyti, jog Pareiškėja pateikė savo užimtumo grafiką 2025 m. kovo 3–7 ir 10–15 dienomis. Pareiškėja minėtose žinutėse nurodė, kad 2025 m. kovo 4 d. yra „laisva visą dieną, tačiau norėčiau savo pietų pertrauką išnaudoti apie 14h grįžimui namo, pavalgymui, kadangi dėl diabeto turiu valgyti man subalansuotą dietą bei pavedžioti šunis.“ Taip pat Pareiškėja nurodė, kad 2025 m. kovo 10 d. yra „laisva visą dieną, tačiau reiktų apie 14h per pietų pertrauką išvažiuoti pavalgyti ir pavedžioti šunis.“ („Messenger“ žinučių kalba netaisyta). Pareiškėja nurodo, kad 2025 m. vasario 27 d. su ja susisiekė „Radisson Blu Hotel Lietuva“ atstovė ir informavo, kad „santykiai nesiklosto“ ir kad darbo sutarties sudarymo procesas nutraukiamas.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2025 m. kovo 12 d. raštu Nr.(25)SN-63)S-116 „Dėl

informacijos pateikimo“ kreipėsi į UAB „Lietuva Viešbutis“ („Radisson Blu Hotel Lietuva“) prašydama ne vėliau kaip per 7 darbo dienas nuo rašto gavimo dienos pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus:

1. „Dėl kokių priežasčių buvo nutraukta darbo sutartis su Pareiškėja?
2. Kokios priežastys lėmė, kad Pareiškėjai buvo sudaryta galimybė dalyvauti paskaitose, tačiau nesuteikta galimybė skirti vieną valandą pietums?
3. Nurodykite, koks yra konferencijų ir renginių administratoriaus darbo pobūdis ir specifika? Pateikite pareigybės aprašymą.
4. Kokios trukmės pietų pertrauka yra numatyta darbuotojams, dirbantiems konferencijų ir renginių administratorių pareigose?
5. Ar darbuotojams sudaryta galimybė atsinešti savo pietus ir juos pasišildyti darbo vietoje?
6. Ar darbuotoja buvo paprašyta pateikti dokumentus, patvirtinančius jos sveikatos būklę? Ar darbuotoja buvo siūsta tikrintis sveikatą? Jei taip, kada?
7. Kokiu būdu „Radisson Blu Hotel Lietuva“ sudaromos (būtų sudaromos) sąlygos asmenims, turintiems sveikatos sutrikimų / negalią, įskaitant diabetą, dirbti?“

Taip pat prašyta pateikti kitą reikšmingą informaciją, susijusią su aprašytomis aplinkybėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

Tarnyboje 2025 m. kovo 18 d. gauti UAB „Lietuva Viešbutis“ („Radisson Blu Hotel Lietuva“) (toliau – „Radisson Blu Hotel Lietuva“ ir Viešbutis) paaiškinimai. Kartu su „Radisson Blu Hotel Lietuva“ paaiškinimais pateikta ir Konferencijų ir renginių skyriaus administratoriaus pareiginė instrukcija. „Radisson Blu Hotel Lietuva“ pateiktuose paaiškinimuose nurodo, kad pirminis darbo pokalbis vyko tarp personalo koordinatorės (duomenys neskelbtini), konferencijų ir renginių vadovės (duomenys neskelbtini) ir Pareiškėjos 2025 m. vasario 19 d. Šio pokalbio metu Pareiškėja neinformavo, kad serga II tipo diabetu, taip pat neinformavo, kad turi su tuo susijusių apribojimų / rekomendacijų darbo sąlygoms. To paties pokalbio metu Pareiškėja teiravosi dėl išskaidytų pamainų, tačiau ji buvo informuota, kad toks darbo laiko režimas įmonėje netaikomas ir kad pietų / poilsio pertrauka visam Viešbutyje dirbančiam aptarnaujančiam personalui yra 30 minučių trukmės, kadangi paslaugų teikimas viešbučio svečiams bei konferencijų / renginių dalyviams negali nutrūkti. Paaiškintime

nurodoma, kad Viešbutyje yra įrengta darbuotojų valgykla, kurioje visiems viešbučio darbuotojams nemokamai du kartus per dieną yra patiekiamas maistas, kur visi viešbučio darbuotojai jiems patogiu metu, pasikeisdami tarp 11 val. ryto ir 13 val. (vakarinėse darbo pamainose dirbantys – nuo 17.30 val. iki 19 val.) gali ateiti pavalgyti bei pailsėti.

2025 m. vasario 26 d. Pareiškėja buvo pakviesta sudaryti darbo sutartį. Tik šio susitikimo metu Pareiškėja informavo, kad serga diabetu, bei teiravosi, ar būtų galimybė turėti savo sulčių ar batonėlių prie savęs, jei nukristų cukraus lygis. Pareiškėjai buvo nurodyta, kad tokia galimybė yra, Pareiškėja taip pat buvo informuota apie galimybę atsinešti savo pačios maistą ir esant poreikiui šį maistą pasišildyti. Tą pačią dieną Konferencijų ir renginių vadovė (duomenys neskelbtini) gavo iš Pareiškėjos kelias „Messenger“ žinutes, kuriose ji pateikė ne tik savo studijų tvarkaraštį, bet ir nurodė, kad jai reikalinga pietų pertrauka nuo 14 val. tam, kad grįžtų namo pavalgyti ir pavedžioti šunis.

2025 m. vasario 27 d. buvo nuspręsta nesudaryti su Pareiškėja darbo sutarties, kadangi tokių išskirtinių sąlygų, kokių reikalavo Pareiškėja, Viešbutis negali užtikrinti. Apie tai telefonu Pareiškėja buvo informuota 2025 m. vasario 27 d. Sprendimas nesudaryti darbo sutarties su Pareiškėja nesusijęs su Pareiškėjos liga, o tik su tuo, kad Viešbutis dėl nenutrūkstamo paslaugų teikimo viešbučio svečiams poreikio ir būtinybės negali užtikrinti tokio nestandartinio darbo laiko režimo. „Radisson Blu Hotel Lietuva“ konferencijų centre kasdien vyksta įvairūs renginiai ir pietų pertraukų metu (tarp 13 val. ir 15 val.) čia maistas patiekiamas vidutiniškai 200–300 konferencijų ir renginių dalyvių, todėl kiekvieno darbuotojo fizinis buvimas darbo vietose ir sklandus darbo funkcijų vykdymas yra labai svarbus.

Savo paaiškinimuose „Radisson Blu Hotel Lietuva“ taip pat nurodė, kad Viešbutyje dirba skirtingų tautybių, amžiaus grupių darbuotojai, įskaitant turinčius sveikatos sutrikimų, taip pat ir viena darbuotoja, serganti diabetu.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėja patyrė diskriminaciją dėl negalios įdarbinimo proceso metu. Kitaip tariant, buvo siekiama nustatyti, ar „Radisson Blu Hotel Lietuva“, atsisakydama priimti Pareiškėją į konferencijų ir renginių administratorės pareigas, tinkamai vykdė

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 ir 8 punktuose nurodytas darbdavio pareigas. Šios teisės normos be kita ko įpareigoja darbdavius užtikrinti lygias galimybes įsidarbinti ir draudžia bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl negalios ar kitų įstatyme numatytų pagrindų, taip pat darbdaviai įpareigojami imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Tyrimo metu buvo analizuojamos aplinkybės, susijusios su įdarbinimo procesu, darbdavio pateiktais argumentais bei objektyviomis darbo organizavimo sąlygomis, siekiant nustatyti, ar sprendimas nepriimti Pareiškėjos į darbą buvo pagrįstas objektyviais kriterijais ir (ne) diskriminaciniais motyvais.

Pažymėtina, kad 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 jiems būdingų požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė nediskriminacijos samprata atskleidžiama remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniu, kuriame nustatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos (21 straipsnio 1 dalis).

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyta, kad diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti Europos Sąjungos sutarties tikslų įgyvendinimui (11 preambulės dalis).

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka Lygių galimybių kontrolierė, nustato, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalis.).

Tiesioginė diskriminacija yra elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus (2 straipsnio 9 dalis). Netiesioginė diskriminacija – 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 (2 straipsnio 5 dalis).

Jungtinių Tautų asmenų su negalia 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 asmenims su negalia vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties (Konvencijos 5 straipsnio 2 dalis).

Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvencijos 27 straipsnio 1 dalies a punkte nurodo, kad valstybės, šios Konvencijos Šalys, pripažįsta asmenų su negalia 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 asmenims su negalia. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, užtikrina ir skatina įgyvendinti teisę

į darbą, įskaitant teisę į darbą tų asmenų, kurie tampa asmenimis su negalia 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.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus 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).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalies 6 punktu, įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminių padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 ir 8 punktais, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus, bei privalo imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Tiriant galimą diskriminaciją dėl negalios, būtina nustatyti, ar būtent negalia buvo lemiamas veiksnys, dėl kurio Pareiškėja galėjo patirti mažiau palankų vertinimą priėmimo į darbą procese.

Skundo tyrimo metu, vadovaujantis Pareiškėjos rašytiniais paaiškinimais, nustatyta, kad Pareiškėja siekė įsidarbinti į konferencijų ir renginių administratorės pareigas „Radisson Blu Hotel Lietuva“. Pareiškėja nurodo, kad apie tai, kad ji serga II tipo diabetu, „Radisson Blu Hotel Lietuva“ informavo 2025 m. vasario 26 d. Kitą dieną su ja susisiekė Viešbučio atstovė ir informavo, kad darbo sutarties pasirašymo procesas nutraukiamas.

„Radisson Blu Hotel Lietuva“ paaiškinimuose nurodė, kad Pareiškėja apie jai diagnozuotą II tipo diabetą informavo tik 2025 m. vasario 26 d. Tą pačią dieną pareiškėja informavo, kad jai yra reikalinga vienos valandos trukmės pietų pertrauka nuvykti namo, pasigaminti subalansuotą maistą ir pavadžioti šunis. Viešbučio paaiškinimuose nurodoma, kad reikalavimas suteikti jai vienos valandos pietų pertrauką nėra suderinamas su konferencijų ir renginių administratoriaus pareigomis dėl nenutrūkstamo paslaugų teikimo Viešbučio svečiams poreikio ir būtinybės. Paaiškinimuose nurodoma, kad visiems „Radisson Blu Hotel Lietuva“ darbuotojams yra suteikiama 30 minučių pertrauka, per kurią darbuotojai gali pietus nemokamai pavalgyti Viešbučio valgykloje arba gali pasišildyti savo atsineštą maistą tam skirtoje vietoje.

Pareiškėja skunde nurodė, kad į darbą nebuvo priimta po to, kai 2025 m. vasario 26 d. informavo viešbučio atstoves, kad serga II tipo diabetu. Viešbutis savo paaiškinimuose neigia, jog Pareiškėjos nepriėmimą į darbą lėmė Pareiškėjos negalia, bet būtent tai, kad nėra objektyvios galimybės suteikti Pareiškėjos reikalaujamą vienos valandos pietų pertrauką.

„Radisson Blu Hotel Lietuva“ pateikė konferencijų ir renginių administratoriaus pareiginę instrukciją, patvirtintą UAB „Lietuva Viešbutis“ direktoriaus 2022 m. rugpjūčio 20 d. įsakymu Nr. 39. Šioje pareiginėje instrukcijoje nurodoma, kad konferencijų ir renginių administratorius privalo nuolat koordinuoti skyriaus darbuotojų veiklą, prižiūrėti personalo darbą, užtikrinti tvarką konferencijų centre, spręsti nesutarimus tarp aptarnaujančio personalo ir klientų bei rūpintis tiek darbuotojų, tiek svečių saugumu (Pareiginių instrukcijų 2.2 p., 2.3 p., 2.6 p., 2.17 p., 2.24 p.). Taigi, pareiginės instrukcijos patvirtina „Radisson Blu Hotel Lietuva“ argumentus, kad šios pareigybės nuolatinis buvimas darbo vietoje ir operatyvus reagavimas į iškylančias situacijas yra itin svarbūs, todėl ilgesnė nei nustatyta pietų pertrauka galimai gali trukdyti užtikrinti darbo proceso sklandumą. Reikėtų pažymėti ir tai, kad 30 minučių pietų pertrauka atitinka Lietuvos Respublikos įstatymus: vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 122 straipsnio 2 dalies 2 punktu, darbuotojams ne vėliau kaip po penkių valandų darbo turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė negali būti trumpesnė nei trisdešimt minučių ir ilgesnė nei dvi valandos, nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo.

Kita vertus, svarbu įvertinti ir aplinkybes, susijusias su tinkamų darbo sąlygų sudarymu dėl Pareiškėjos negalios.

Iš Viešbučio paaiškinimų nustatyta, kad Viešbutis visiems savo darbuotojams sudaro sąlygas nemokamai maitintis Viešbučio valgykloje arba atsinešti ir pasišildyti savo maistą tam skirtoje vietoje. Taigi tyrimo metu nustatyta, kad Viešbutyje sudaryta galimybė pasišildyti atsineštą maistą, maitintis Viešbučio valgykloje, be to, Viešbučio atstovės sutiko su Pareiškėjos išreikštu poreikiu turėti prie savęs batonėlį ir sulčių, jei prireiktų greitai pakelti cukraus lygį. Šiuo atveju nėra pagrindo teigti, kad Viešbutis atsisakė sudaryti galimybę Pareiškėjai maitintis darbo vietoje, turėti reikiamų užkandžių, todėl vykimas namo siekiant pavalgyti subalansuotą maistą nebuvo vienintelė įmanoma alternatyva.

Atkreiptinas dėmesys, kad aplinkybės dėl nesudarytos galimybės vedžioti šunis šio tyrimo metu nevertinamos, nes jų tyrimas nepriskirtas lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai.

Taip pat pažymėtina, kad „Radisson Blu Hotel Lietuva“ savo paaiškinime nurodė, jog Viešbutyje dirba įvairių tautybių ir amžiaus grupių darbuotojai, taip pat asmenys, turintys sveikatos sutrikimų, įskaitant darbuotoją, sergančią diabetu.

Taigi, iš to, kas buvo išdėstyta, darytina išvada, kad tyrimo metu nenustatyta aplinkybių, leidžiančių teigti, kad Pareiškėją atsisakyta priimti į konferencijų ir renginių administratorės pareigas

dėl negalios bei kad Pareiškėjai nebuvo siūloma sudaryti tinkamas maitinimosi sąlygas, atsižvelgiant į negalios pobūdį, taip pat darbo organizavimo pobūdį, darbo vietoje. Atkreiptinas dėmesys, kad Viešbutis pateikė pagrįstus paaiškinimus, priežastis, dėl kurių darbo organizavimas Pareiškėjos pageidaujama būdu nebūtų įmanomas dėl viešbučio administratorės darbo specifikos.

Viešbutis nurodė, kad pareigos, į kurias pretendavo Pareiškėja, yra susijusios su nuolatiniu buvimu darbo vietoje ir paslaugų teikimo priežiūra konferencijų bei kitų renginių metu. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, taip pat į tai, kad Pareiškėjai buvo siūloma sudaryti sąlygas maitintis darbo vietoje, turėti reikiamų užkandžių, kartu užtikrinant tinkamą darbo organizavimą, Viešbučio pozicija, kad nėra objektyvios galimybės suteikti Pareiškėjai jos pageidaujamos trukmės pietų pertraukos išvykstant iš darbo vietos, laikytina pagrįsta.

Tyrimo metu nenustatyta, kad atrankos procedūra buvo vykdoma nesilaikant vienodų kriterijų visiems kandidatams, o sprendimas neįdarbinti Pareiškėjos buvo grindžiamas objektyviomis darbo organizavimo aplinkybėmis, o ne jos negalia. Tyrimo metu nustatyta, kad Viešbutis visiems darbuotojams sudaro vienodas darbo sąlygas, įskaitant galimybę nemokamai maitintis Viešbučio valgykloje arba pasišildyti atsineštą maistą tam skirtoje vietoje. Be to, Pareiškėjai paaiškinta, kad darbo vietoje gali užtikrinti Pareiškėjos poreikį turėti prie savęs maisto produktų (batonėlių, sulčių), skirtų cukraus lygiui palaikyti.

Kaip jau buvo minėta, diskriminacija nustatoma tuomet, kai asmuo atsiduria blogesnėje padėtyje būtent dėl tam tikro Lygių galimybių įstatyme nurodyto pagrindo, šiuo atveju – negalios.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, formuodamas teismų praktiką dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) normų, reglamentuojančių įrodinėjimą ir įrodymų vertinimą, aiškinimo bei taikymo, ne kartą yra pažymėjęs, kad įrodymų vertinimas pagal CPK 185 straipsnį reiškia, jog bet kokios informacijos įrodomąją vertę nustato teismas pagal vidinį savo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku ir objektyviu aplinkybių, kurios buvo įrodinėjamos proceso metu, išnagrinėjimu, vadovaudamasis įstatymais. Pagal CPK 176 straipsnio 1 dalį, įrodinėjimo tikslas – tai teismo įsitikinimas, pagrįstas byloje esančių įrodymų tyrimu ir įvertinimu, kad tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku, egzistuoja arba neegzistuoja, t. y. faktą galima pripažinti įrodytu, jeigu byloje esančių įrodymų, kuriuos visapusiškai įvertino teismas, pagrindu susiformuoja teismo įsitikinimas, kad faktas buvo. Įrodinėjimo proceso baigiamasis etapas yra įrodymų įvertinimas. Įvertindamas įrodymus, teismas turi įsitikinti, ar pakanka įrodymų reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti, ar tinkamai

šalims buvo paskirstyta įrodinėjimo pareiga, ar įrodymai turi ryšį su įrodinėjimo dalyku, ar jie leistini, patikimi, ar nebuvo pateikta suklastotų įrodymų, ar nepaneigtos pagal įstatymus nustatytos prezumpcijos, ar yra prejudicinių faktų; taip pat reikia įvertinti kiekvieną įrodymą ir įrodymų visetą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2008; 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-316/2010).

Vadovaujantis išdėstytu, konstatuotina, kad duomenų, kuriais vadovaujantis būtų galima teigti, kad Pareiškėja nebuvo įdarbinta konferencijų ir renginių administratore dėl jos negalios, nėra, t. y. nėra pagrindo konstatuoti, kad Viešbutis nevykdė arba netinkamai vykdė darbdavio pareigas, numatytas Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 bei 8 punktuose.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Lietuva Viešbutis“.

Sprendimas per 1 (vieną) mėnesį nuo jo gavimo dienos gali būti skundžiamas Regiono 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