

Profesajungų gidas

Šiame
numeryje:

2 p.
Kas yra negalia?

4 p.
Diskriminacija
dėl sąsajos



Šiame leidinyje tęsiame 9-ajame numeryje pradėtą temą – kas yra draudimas diskriminuoti dėl negalios. Apžvelgsime Europos Teisingumo Teismo bylas, kuriose aiškinamas ES direktyvų, reglamentuojančių diskriminacijos draudimą užimtumo srityje, turinys. Direktyvos yra perkeltos į Lietuvos teisę, todėl jų interpretacija yra privaloma Lietuvai. Profesajungos ir/ar žmonių su negalia interesus atstovaujanti organizacija galėtų būti pirmosios Lietuvoje, kurios inicijuotų tokias strategines bylas arba skundus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, siekiant geresnės apsaugos nuo diskriminacijos.

Pirmyn »

Kas yra negalia?

Vienas iš pagrindinių negalios bruožų yra asmens profesinio gyvenimo ilgalaikis apsunkinimas

Kaip jau buvo rašoma ankstesniame naujienlaiškyje, ES nėra vieningo negalios apibrėžimo. Pagal LR Neįgalųjų socialinės integracijos įstatymą, įsigaliojusį 2005 m. liepos 1 d., **Neįgalumas** – dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei

nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas“. Tačiau šis įstatymas neapibrėžia kiekvieno atvejo, kada asmuo gali pasinaudoti įstatymo teikiama apsauga nuo diskriminacijos.

Europos Sąjungos lygiu reikšminga byla buvo Chacon Navas prieš Eures Colectividades¹ (pareiškimo Nr. C-13/05), kurią teko nagrinėti Ispanijos teismams. Ji iš esmės nustatė vieningą negalios apibrėžimą, kaip minimalų standartą, kuris turi būti taikomas visoje ES. Visgi kai kurios valstybės turi platesnį negalios apibrėžimą.

Trumpai pristatysime faktinę situaciją. Pareiškėja – p. Chacon Navas, Ispanijos pilietė, kuri buvo įdarbinta Eurest Colectividades firmoje, kuri specializuojasi maisto tiekime. Pareiškėja buvo atleista tuo metu, kai dėl savo ligos nebuvo darbe. 2003 m. spalio 14 d. gydytojai p. Navas pripažino negalinčia dirbti. Ji buvo atleista po aštuonių mėnesių (2004

m. gegužės 14 d.). Darbdavys nenurodė jokios teisėtos priežasties atleidimui, dėl to siūlė kompensaciją. Pareiškėja teigė, kad atleidimas yra negaliojantis pagal Ispanijos įstatymus, dėl to ji turėtų būti grąžinta į savo darbo vietą.

P. Navas argumentavo, kad su ja buvo elgiamasi pažeidžiant lygių galimybių principą ir ji buvo diskriminuojama dėl to, kad „buvo nedarbinga dėl savo ligos aštuonis mėnesius“. Darbdavys Eures Colectividades pripažino neteisėtą atleidimą ir siūlė kompensaciją, remdamasis Darbuotojų statutu. Nors pagal Ispanijos ar Europos Sąjungos teisės aktus liga nėra tiesiogiai laikoma diskriminacija, Teismas argumentavo, kad ji gali sukelti negrįžtamą negalią, dėl to darbuotojai „turėtų būti saugomi remiantis draudimu diskriminuoti dėl negalios, atsižvelgiant į laiką“.

Teismas šios bylos kontekste pateikė vieningą negalios apibrėžimą. Direktyva 2000/78/ET neapibrėžia negalios termino, todėl, pasak teismo, „jos koncepcija turi būti suprantama kaip apibūdinanti apribojimą, kuris atsiranda dėl fizinių, psichikos ar psichologinių pakitimų ir apsunkina tam tikro asmens dalyvavimą profesiniame gyvenime“. Direktyva mini negalią, bet ne ligą, todėl svarbu atskirti šiuos terminus.

Kaip teigė Teismas, vienas iš pagrindinių negalios bruožų yra asmens profesinio gyvenimo ilgalaikis apsunkinimas. Dėl to draudimas diskriminuoti dėl negalios negali būti taikomas iškart, kai tik darbuotojas suserga. Todėl iš to seka, kad asmuo, kuris atleidžiamas tik dėl ligos, nėra saugomas diskriminacijos draudimo dėl negalios.

Ši ir kitos bylos Europos Teisingumo Teisme iš esmės formuoja diskriminaciją užimtumo srityje draudžiančios direktyvos sampratą valstybėse narėse. Byloje Komisija prieš Italiją, Europos Teisingumo Teismas išdėstė, kad valstybės narės privalo reikalauti darbdavių imtis efektyvių praktinių

¹ Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA, C-13/05, Date of Decision: 11 July 2006, Case: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_224/c_22420060916en00090009.pdf



priemonių dėl visų žmonių su negalia (2013 m. liepos 4 d. sprendimas)².

Byloje HK Danmark (2013 m. balandžio 11 d.) Teismas dar kartą pakartojo negalios apibrėžimą ir pabrėžė, kad Užimtumo direktyva reikalauja darbdavį imtis „**veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų paruošti darbo vietą neįgaliesiems**“, kad asmenys su negalia turėtų priėjimą, galėtų dalyvauti ar kilti karjeros laiptais. Teismas pasisakė, kad **darbo valandų sumažinimas gali būti laikomas veiksminga praktine priemone pritaikant aplinką** tais atvejais, kai sumažinimas padeda darbuotojui tęsti darbą. Vis dėlto Teismas pripažino, kad tokiais atvejais, nacionaliniai teismai gali įvertinti, ar tai nebūtų pernelyg didelė našta darbdaviui.

Užimtumo
direktyva
reikalauja
darbdavį imtis
„veiksmingų
ir praktinių
priemonių,
skirtų paruošti
darbo vietą
neįgaliesiems“

² Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 4 July 2013, European Commission v Italian Republic, Case No. C-312/11, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C.T.F&num=C-312/11&td=ALL>.

Diskriminacija dėl sąsajos

Remiantis Europos Teisingumo Teismo byla S. Coleman³ (2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje Nr. C-303/06) asmuo neprivalo turėti tam tikros savybės (pavyzdžiui, pats turėti negalią), kad galėtų pateikti skundą dėl diskriminacijos dėl negalios.

Pareiškėja p. Coleman nuo 2001 m. dirbo teisinėje kompanijoje „Attridge Law“, p. Law, šios kompanijos partnerio (taip pat buvusio darbdavio), teisės referente. 2002 m. pareiškėja pagimdė sūnų su negalia, sergantį bronchitu ir įgimtu laringitu (bronchomalacia and congenital laryngomalacia).

2005 m. kovo 4 d. pareiškėja sutiko su savanorišku išėjimu iš darbo ir nustojo dirbti „Attridge Law“. Tačiau 2005 m. rugpjūčio 30 d. ji pateikė skundą Darbo tribunolui prieš savo buvusį darbdavį dėl netiesioginio atleidimo ir diskriminacijos dėl negalios. Skunde pareiškėja teigė, kad su ja buvo elgiamasi mažiau palankiai nei su kitais darbuotojais, nes ji buvo vaiko su negalia pagrindinė prižiūrėtoja. Galimai pareiškėjos patirto diskriminacinio elgesio pavydžiai apėmė darbdavio atsisakymą leisti jai sugrįžti į tas pačias pareigas po motinystės atostogų ir atsisakymą suteikti jai tokias pačias lanksčias darbo sąlygas, kurias turi darbuotojams be vaikų su negalia.

Pareiškėja savo byloje teigė, kad ET direktyva 2000/78/EC draudžia diskriminaciją ne tik prieš pačius asmenis su negalia, bet ir prieš asmenis, kurie susieti su asmeniu su negalia, todėl nacionaliniai įstatymai taip pat turėtų būti interpretuojami kaip apsaugantys nuo diskriminacijos dėl

sąsajos. Pareiškėjos buvęs darbdavys nesutiko su tokia argumentacija.

Pareiškėjos byla buvo priklausoma nuo Direktyvos interpretacijos kaip draudžiančios diskriminaciją dėl sąsajos. Dėl to Pietų Londono Darbo Tribunolas po pirmojo posėdžio kreipėsi į Europos Teisingumo Teismą, pateikdamas klausimus dėl direktyvos interpretacijos:

Ar Direktyva draudžia tik tiesioginę diskriminaciją ir priekabiavimą prie žmonių, kurie patys turi negalią?

Jeigu atsakymas pirmąjį klausimą yra neigiamas, ar Direktyva apsaugo darbuotojus, kurie patys neturi negalios, tačiau su jais elgiamasi mažiau palankiai arba jie yra persekiojami dėl to, kad yra susiję su asmeniu su negalia?

Kai darbdavys elgiasi su darbuotoju mažiau palankiai nei elgiasi ar elgtųsi su kitais darbuotojais, ir yra nustatyta, kad tokio elgesio su darbuotoju pagrindas yra tai, kad darbuotojas turi vaiką su negalia, kuriuo rūpinasi darbuotojas, ar toks elgesys yra tiesioginė diskriminacija, pažeidžianti lygių galimybių principą, įtvirtintą Direktyvoje?

Kai darbdavys persekioja darbuotoją, ir yra nustatyta, kad tokio elgesio su darbuotoju pagrindas yra tai, kad darbuotojas turi vaiką su negalia, kuriuo rūpinasi darbuotojas, ar toks persekiojimas pažeidžia lygių galimybių principą, įtvirtintą Direktyvoje?

Teismas aukščiau išdėstytus klausimus komentavo savo sprendime⁴, kurį trumpai aptarsime. Teismas išaiškino, kad tai, jog Direktyvoje įtvirtintos nuostatos, skirtos atspindėti specifiskai žmonių su negalia poreikius, nereiškia, kad lygių

³ S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law Case C-303/06, <http://curia.europa.eu/juris/cgibin/form.pl?lang=EN&Submit=recherch&numaff=C-303/06>

⁴ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17 July 2008, S. Coleman v Attridge Law and Steve Law.



galimybių principas turi būti interpretuojamas griežtai, t.y., kad Direktyva draudžia tik tiesioginę diskriminaciją dėl negalios ir susijusi tik su žmonėmis, turinčiais negalią. Lygių galimybių principas, remiantis Direktyvos 2(1) ir 3(1) (c) straipsniais, galioja ne tik asmenims, kurie patys turi negalią. Direktyvos tikslas – kovoti su visomis diskriminacijos formomis, visais (inter alia, negalios) pagrindais darbo ir užimtumo srityse. Todėl lygių galimybių principas galioja ne tam tikrai kategorijai žmonių, bet ryšium su pagrindais, išdėstytais 1 straipsnyje.

Teismas išaiškino, kad direktyvos interpretacija, apribojant jos taikymą tik asmenims, kurie patys turi negalią, gali eliminuoti svarbų direktyvos elementą, užtikrinantį jos efektyvumą, ir sumažinti apsaugą, kurią ji turėtų garantuoti. Teismas teigė, kad Direktyvos efektyvumas būtų sumenkintas, jeigu darbuotojas pareiškėjo situacijoje negalėtų remtis tiesioginės diskriminacijos draudimu, kai buvo nustatyta, kad su juo dėl jo vaiko negalios buvo elgiamasi mažiau palankiai nei buvo ar būtų elgiamasi su kitu darbuotoju palyginamoje situacijoje, netgi jeigu darbuotojas pats neturi negalios, kaip ir buvo šiuo atveju.

Teismas taip pat pasisakė, kad, remiantis p. Coleman pateiktais faktais, galima daryti prielaidą, kad ji patyrė tiesioginę diskriminaciją, todėl efektyvus lygių galimybių principo taikymas reikalauja, kad įrodinėjimo našta turėtų būti perkelta darbdaviui.

Teismas teigė, kad remiantis Direktyvos nuostatomis (ypač jos 1 ir 2(1) straipsniais), tiesioginės diskriminacijos draudimo taikymas nėra apribojamas tik asmenims, kurie patys turi negalią. Kai darbdavys elgėsi su darbuotoju, kuris pats neturi negalios, mažiau palankiai nei elgėsi ar elgtųsi su kitu darbuotoju palyginamoje situacijoje, ir yra nustatyta, kad buvo elgtasi mažiau palankiai dėl vaiko, kurio priežiūra pirmiausiai priklauso nuo to darbuotojo, negalios, toks elgesys prieštarauja tiesioginės diskriminacijos draudimui.

Pasak Teismo, remiantis tuo, jog priekabiavimas yra laikomas diskriminacijos forma, Direktyva negali būti ribojama taip, kad numatytą draudimą persekioti tik asmenis, kurie patys turi negalią. Visa kita Teismas grindė taip pat kaip tiesioginės diskriminacijos atveju.

Kol kas Lietuvos teisinėje praktikoje aptartos bylos nėra minimos, tačiau jos turėtų būti itin aktualios teismams ir

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, nagrinėjant skundus dėl diskriminacijos dėl negalios, o taip pat organizacijoms, atstovaujantioms žmonių su negalia interesus.

Tiesioginės diskriminacijos draudimo taikymas nėra apribojamas tik asmenims, kurie patys turi negalią