



# NVO

## gidas



2014 m. liepa

Nr. 12

## Šiame numeryje:

Darbdaviai,  
neatsižvelgiantys į  
neįgalųjų poreikius, bus  
baudžiami

2

Įstatymų leidyba paprastai veikia retrospektyviai, reaguodama į besiklostančius visuomenės santykius, spręsdama jau egzistuojančias problemas. Nors Lygių galimybių įstatymas Lietuvoje veikia jau beveik dešimt metų, tačiau kai kurios šio teisės akto nuostatos tikrąją naudą pradeda teikti tik dabar. Šiame naujienlaiškyje gilinamasi į vieną tokių „laiką pralenkusių“ nuostatų – darbdavių pareigą pritaikyti darbo vietas žmonėms su negalia.



# Darbdaviai, neatsižvelgiantys į neįgaliųjų poreikius, bus baudžiami

Reikia pripažinti, kad Lygių galimybių įstatymas kažkuria prasme tikrai buvo pralenkęs laiką. Jei ne Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimai<sup>1</sup>, vargu ar šiandien Lietuvoje galėtume džiaugtis apsaugos nuo diskriminavimo mechanizmu, veikiančiomis institucijomis ir besiformuojančia teismų praktika. Kartais abejojama, ar net šiandien, praėjus dešimtmečiui nuo Lygių galimybių įstatymo įsigaliojimo, visuomenė yra pasiruošusi įsisąmoninti ir priimti kai kurias jo nuostatas, ypač kalbančias apie asmenų lygybę nepaisant seksualinės orientacijos, rasės ar etninės kilmės.

Tačiau reikalavimų darbdaviams pritaikyti darbo vietą neįgaliesiems įgyvendinimui ilgą laiką labiau trukdė ne neigiamos visuomenės nuostatos, o tiesiog formuluotės apibrėžtumo trūkumas. Lygių galimybių įstatymas įpareigoja darbdavius „imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos“.<sup>2</sup> Tai tiesioginis kiek sutrumpintas direktyvos 2000/78/EB nuostatų lietuviško vertimo atkartojimas įstatymo tekste. Ką ši nuostata reiškia praktiškai („imtis priemonių, kad

**Šiandien jau galime teigti, kad tiesmukas darbdavio atsisakymas priimti į darbą žmogų vien dėl to, kad jis arba ji sėdi vežimėlyje, yra diskriminacija.**

būtų sudarytos sąlygos“) ir kaip ją reikėtų taikyti, turbūt gerai nežinojo ne tik darbdaviai ar neįgalieji, bet ir patys įstatymo leidėjai. Todėl nenuostabu, kad ilgą laiką ši formuluotė buvo laikoma tiesiog gražiu principu, tarsi morališkai įpareigojančiu, bet nieko konkrečiai nereikalaujančiu.

Džiugu, jog šiandien jau galime teigti, kad tiesmukas darbdavio atsisakymas priimti į darbą žmogų vien dėl to, kad jis arba ji sėdi vežimėlyje, darbdavio atsisakymas pritaikyti darbo sąlygas darbuotojui, turinčiam negalią, darbdavio noras atleisti darbuotoją, dėl ligos ar patirtos traumos nebegalintį dirbti pilnu pajėgumu, nepasiūlius alternatyvių darbo galimybių, ir kiti panašūs veiksmai yra diskriminacija. Tai pažeidžia Lietuvos įstatymus ir už tai turi būti nešama teisinė atsakomybė. Tokių nedviprasmišką šios nuostatos „vertimą į žmonių kalbą“ pateikia neseniai įtvirtinta teismų praktika<sup>3</sup>.

Ieškovas, V. J. pagal neterminuotą darbo sutartį dirbo choro grupės artistu valstybiniame dainų ir šokių ansamblyje. Tačiau po daugiau kaip metų darbo dėl sveikatos problemų V. J. buvo išduotas nedarbingumo pažymėjimas (iš pradžių mėnesiui, o vėliau beveik metams). Galiausiai V. J. savo darbdaviui pateikė

1 Tarybos direktyvos 2000/43/EB ir 2000/78/EB.

2 LR Lygių galimybių įstatymo 5 str. 9 p.

3 Vilniaus Apygardos teismo nutartis Civilinėje byloje Nr. 2A-557-640/2014.

Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, kurioje nurodyta, kad ieškovui nustatytas 35 proc. darbingumo lygis, nenurodant, kad V. J. negalima dirbti tam tikro konkretaus darbo. Išvadoje V. J. buvo neleista dirbant kelti krovinius, kai krovinio svoris viršija 15 kg, dirbti darbą, susijusį su nuolatinio stovėjimu, vaikščiojimu, priverstiniais liemens palenkimais, ir dirbti viršvalandinių darbų.

Darbdavio sudaryta komisija apsvarstė kai kurių išvadoje nustatytų apribojimų vykdyti V. J. tiesiogines choro artisto funkcijas sudarymo galimybes ir ansamblio teisinius veiksmus ir priėmė aktą, kuriuo V. J. buvo laikinai nušalintas nuo tiesioginių pareigų vykdymo. Pastarasis kreipėsi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą su skundu dėl diskriminacijos negalios pagrindu, tačiau po daugiau kaip savaitės buvo atleistas iš choro grupės artisto pareigų (darbo sutartis nutraukta pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą). V. J. dėl neteisėto atleidimo kreipėsi į teismą.

Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai priėmė sprendimus ieškovo V. J. naudai. Abejų instancijų teismai pripažino, kad choro artisto pareigybės aprašymas nereikalavo nuolatinio stovėjimo, nebuvo jokių duomenų, kad V. J. būtų fiziškai nepajėgus repetuoti ir koncertuoti. Teismas taip pat nurodė, kad atsakovas nesiekė išsiaiškinti realių V. J. galimybių dirbti, nesudarė ir realiai nevertino galimybės dirbti pagal diferencijuotas darbo sąlygas. Tokiu būdu V. J. atsidūrė blogesnėje padėtyje po to, kai atsakovas sužinojo apie jo negalią. Dėl to buvo nuspręsta, kad nutraukti darbo santykius buvo siekiama būtent dėl gautų duomenų apie ieškovo sveikatos būklę.

Apeliacinės instancijos teismas pritarė pirmosios instancijos teismo išvadai, kad darbdavys neturėjo diskrecijos vertinti V. J. galimybės dirbti choro grupės artistu, nes pagal galiojančią teisinį reguliavimą dėl to sprendžia reikiamą kompetenciją turintis

## Negalia ir sveikatos būklė savaime negali tapti priežastimis darbdaviui nepriimti asmenų į darbą ar iš jo atleisti.

asmuo – gydytojas. Todėl laikytina, kad atsakovas tiesiogiai diskriminavo ieškovą, pasinaudojęs išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nurodytais duomenimis. Atsakovas net nesulaukęs tyrimo dėl lygių galimybių pažeidimo pabaigos ir nesiaiškinęs realių V. J. galimybių dirbti, priėmė sprendimą atleisti jį iš darbo, taip pažeisdamas Darbo kodekse įtvirtintą nediskriminavimo principą bei Lygių galimybių įstatymo nuostatas.

Šis svarbus teisinis precedentas patvirtina keletą svarbių principų. Pirmiausia, negalia ir sveikatos būklė savaime negali tapti priežastimis darbdaviui nepriimti asmenų į darbą ar iš jo atleisti. Antra, darbdavys kiekvienu atveju privalo realiai (ne tik formaliai) įvertinti, kaip galėtų pritaikyti darbo aplinką ir sąlygas besikreipiančiam ar jau dirbančiam neįgaliam asmeniui. Kilus ginčui, darbdavys privalo pateikti įrodymus, kad buvo iš tiesų vertinama ar sąlygų pritaikymas sukels neproporcingą finansinę naštą darbdaviui (pvz., vertinama įmonės finansinė būklė, skaičiuojamos galimos investicijos, vertinamos valstybinės paramos galimybės ir pan.). Nepateikus tokių įrodymų, galioja diskriminacijos prezumpcija ir teisinė atsakomybė tenka darbdaviui.