

Lygių galimybių įgyvendinimas darbo santykiuose: praktiniai pratimai

1 atvejis. Telekomunikacijų bendrovės byla

2015 m. birželio mėn. M.K. buvo priimta į darbą telekomunikacijų bendrovėje, mobiliųjų telefonų klientų aptarnavimo skyriuje, penkių mėnesių laikotarpiui. 2015 m. rugpjūtį M.K. informavo darbdavį, kad laukiasi ir turėtų gimdyti lapkričio mėnesį. Netrukus po to, 2015 m. rugpjūčio 23 d., ji buvo atleista, kadangi priėmimo į darbą metu neinformavo, jog laukiasi. M.K. advokatas jos vardu pateikė skundą teismui dėl diskriminacijos lyties pagrindu.

Darbdavys su skundu nesutiko ir argumentavo, kad:

- a) M.K. buvo priimta kaip laikina darbuotoja ribotam laikotarpiui;
- b) kai pasirašė darbo sutartį su darbdaviu, ji žinojo, kad laukiasi, bet apie tai neinformavimo darbdavio;
- c) jos nėštumas reiškė, kad ji būtų negalėjusi dirbti didžiąją sutarto darbo laiko dalį.

Darbdavys argumentavo ir tuo, kad įmonė yra itin didelė ir dažnai samdo darbuotojus laikinam darbui.

Ar šiuo atveju būtų pripažinta diskriminacija?

Atsakymas: **Taip**

Moters atleidimas tuo pagrindu, jog ji laukiasi, yra tiesioginė diskriminacija lyties pagrindu. Šiuo atveju neturi reikšmės, kokio pobūdžio sutartis yra sudaryta su darbuotoja, ar trumpalaikė, ar ilgalaikė, kadangi sutarties trukmė gali būti kintantis dalykas, pavyzdžiui, ji gali būti pratęsta. Be to, potencialus atleidimas gali kelti riziką besilaukiančios moters fizinei ir psichologinei sveikatai, todėl ES teisės aktuose ir buvo įtvirtintas draudimas atleisti besilaukiančias moteris iš darbo nuo pat nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos. Šiuo atveju darbdavio finansiniai kaštai, kuriuos jis galimai patirtų dėl moters nėštumo metu, negali būti pateisinamas pagrindas atleidimui. Tuo pačiu, tai, jog moteris nepasisakė, jog laukiasi, negali būti tinkamas pagrindas atleidimui, kadangi darbdavys bet koku atveju nebūtų galėjęs remtis šia informacija priimdamas sprendimą dėl įdarbinimo.

2 atvejis. Durų montavimo įmonės byla

Bendrovė D. prekiauja atsilenkiančiomis ir automatiškai pakeliamomis durimis bei jas montuoja. Jos direktorius viešai pasisakė, kad ieško montuotojų, tačiau kad įmonė negalės samdyti „imigrantų“, kadangi įmonės klientai nenoriai jiems suteikia prieigą prie savo privačių namų, tam, kad būtų atlikti reikalingi darbai. Lygias galimybes darbo santykiuose prižiūrinti institucija iškėlė įmonei diskriminacijos bylą ir kreipėsi į darbo santykių ginčus nagrinėjantį teismą. Teismas atmetė institucijos skundą tuo pagrindu, kad nebuvo įrodymų, jog kas nors būtų kreipęsis dėl darbo į šią įmonę ir buvo neįdarbintas dėl savo etninės kilmės. Lygias galimybes prižiūrinti institucija su šiuo teismo sprendimu nesutiko ir kreipėsi į apeliacinį teismą.

Ar šiuo atveju buvo diskriminacija?

Atsakymas: **Taip.**

Kodėl?

Tokie darbdavio pasisakymai gali atgrasinti kai kuriuos potencialius kandidatus į darbo vietas nuo pareiškų teikimo ir atitinkamai sukurti jiems kliūtis dalyvauti darbo rinkoje, todėl tokie vieši darbdavio pasisakymai prilygsta tiesioginei diskriminacijai rasinės arba etninės kilmės pagrindu. Jeigu darbdavys viešai pasisako, jog įmonės darbuotojų atrankos politika yra diskriminacinė, norėdamas apsiginti teisme, darbdavys turėtų parodyti, jog įmonės darbuotojų atrankos procedūros ir praktika neatitinka šių diskriminacinių teiginių ir traktuoja visus kandidatus vienodai.

3 atvejis. Priėmimo paslaugų bendrovės byla

Bendrovė J. teikia (svečių) priėmimo paslaugas privataus ir viešojo sektoriaus klientams. 2003 m. vasario 12 d. musulmonė N. A. pradėjo dirbti bendrovėje kaip priėmimo paslaugų teikimo darbuotoja. Ji buvo įdarbinta neterminuotam laikui. Tuo metu įmonėje galiojo nerašyta taisyklė, kad įmonės darbuotojai darbovietėje negalėjo nešioti matomų simbolių (aksesuarų), kurie atskleistų jų politines, filosofines arba religines pažiūras. 2006 m. balandį N.A. informavo savo tiesioginį vadovą, kad ateityje darbo metu ketina nešioti musulmonišką galvos apdangalą – skarą. Vadovybė ją informavo, kad musulmoniško galvos apdangalo dėvėjimas nebus toleruojamas, kadangi matomų politinių, filosofinių arba religinių simbolių dėvėjimas prieštarauja įmonės neutralumo politikai. Gegužės 12 d., po nedarbingumo laikotarpio dėl ligos, N.A. informavo darbdavį, kad grįš į darbą gegužės 15 d. ir kad ketina dėvėti musulmonišką galvos apdangalą. 2006 m. gegužės 29 d. įmonės darbo taryba patvirtino pakeitimus darbo tvarkoje, kuriais buvo numatyta, jog „darbuotojams yra draudžiama dėvėti matomus jų politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius ar praktikuoti tokius įsitikinimus darbo vietoje.“ 2006 m. birželio 12 d. N.A. buvo atleista dėl jos tolesnio nusiteikimo kaip musulmonei dėvėti musulmonišką galvos apdangalą darbe.

Ar šiuo atveju buvo diskriminacija?

Atsakymas: **Ne**

Tiesioginės diskriminacijos nebuvo, kadangi draudimas dėvėti bet kokius įsitikinimus rodančius simbolius buvo taikomas visiems darbuotojams be išimties, nepriklausomai nuo jų įsitikinimų, ir nebuvo taikomas konkrečiai tik pareiškėjai vien dėl jos religinių įsitikinimų. Netiesioginės diskriminacijos tokiu atveju taip pat nebūtų, jeigu darbdavys įrodytų, jog: a) neutralumo politika yra būtina jo kaip darbdavio teisei užsiimti verslu užtikrinti; b) jeigu tokia politika būtų iš tikrųjų nuosekliai ir sistemingai taikoma; c) jeigu ji būtų griežtai būtina, pavyzdžiui, jeigu taikoma tik tiems darbuotojams, kurie turi tiesioginį kontaktą su klientais.