

Komentaras: DK 26 straipsnio „Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais“ komentaras

Advokatų kontora JUREX

[Lietuvos Respublikos darbo kodeksas \(TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709\) \(DK2016\)](#)

Redakcija galioja nuo 2017-07-01

26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais

1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems 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, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems 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, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.

4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.

Daugiau

[DK 26 str. 1 d.](#) įtvirtina visišką diskriminacijos draudimą tais pagrindais, kurie įtvirtinti ir [Lygių galimybių įstatymo 7 str.](#)

[DK 26 str. 1 d.](#) draudžia tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją. Tiesioginės diskriminacijos atvejai yra gana lengvai identifikuojami ir suprantami (pvz., kai darbuotojas nepriimamas į darbą dėl savo tautybės), tuo metu identifikuoti netiesioginę diskriminaciją dažnu atveju nėra paprasta. Netiesioginė diskriminacija atsiranda, kai dėl iš pirmo žvilgsnio neutralios nuostatos ar kriterijaus žmonės atsiduria nepalankioje padėtyje dėl rasinės ar tautinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos (išskyrus atvejus, kai tokią praktiką pateisina įstatymu pagrįsti tikslai). Netiesioginės diskriminacijos pavyzdys galėtų būti darbdavio reikalavimas, kad visi kandidatai į laisvą darbo vietą laikytų kokios nors kalbos egzaminą, net jei ta kalba nebūtina konkrečiam darbui.

Tačiau diskriminacija nelaikomos situacijos, kai tam tikrai grupei asmenų įstatymais suteikiama daugiau garantijų ir apsaugos palyginti su kitais asmenimis. Pvz., [DK](#) ir LR [darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas](#) nustato didesnę neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apaugą, arba - tėvams, kurie augina du vaikus iki 14 metų, yra suteikiama viena papildoma laisva diena per mėnesį, ir pan. Tokie įstatyme aptarti atvejai negali būti laikomi kitų asmenų, pvz., darbuotojų kurie neturi vaikų, diskriminacija.

[DK 26 str. 2 d.](#) įtvirtintas aplinkybių sąrašas, kurioms esant kyla didžiausia diskriminacijos rizika (net ir netyčinė). Dėl šios priežasties darbdaviui nustatyta pareiga užtikrinti, kad diskriminacijos bet koku pagrindu būtų išvengta šiais atvejais:

- **Iki darbo sutarties sudarymo, t.y. darbuotojų paieškos, atrankos ir įdarbinimo metu** ([DK 26 str. 2 d. 1 p.](#)). Pvz., darbdavys negali darbo skelbime nurodyti reikalavimo, kad darbuotojas būtų tam tikro amžiaus, lyties, rasės ir pan. Reikalavimai darbuotojui turi būti susiję tik su darbuotojo kvalifikacija ir įgūdžiais, reikalingais atlikti darbą. Dėl to darbo pokalbio metu taip pat negalima klausti asmens amžiaus (jei jis jo nenurodo pats), šeiminės padėties ir planų turėti vaikų, sveikatos būklės (jei darbo pobūdis to nereikalauja) ir pan. Dažniausiai pasitaikantys (nors ir netyčiniai) pažeidimai yra rengiant darbo skelbimus: *pvz., nurodant, kad ieškoma siuvėja, biuro administratorė ar vairuotojas*.

- **Sudarant darbo sutartį ir ją vykdam.** Šiuo atveju kalbama apie vienodų darbo sąlygų, karjeros galimybių sudarymą, vienodą apmokėjimą už lygiavertį darbą ([DK 26 str. 2 d. 2, 3 ir 4 p.](#)). Pvz., draudžiama nustatyti skirtingus paaukštinimo pareigose kriterijus vyrams ir moterims.

- [DK 26 str. 2 d. 4 p.](#) nustatytas reikalavimas už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį reiškia, kad darbdavys neturėtų mokėti skirtingo dydžio atlyginimo tos pačios pozicijos darbuotojams (pvz., visiems pas darbdavį dirbantiems tolimųjų reisų vairuotojams (-oms) turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis).

Manome, kad šis reikalavimas ne visais atvejais gali būti objektyviai įgyvendinamas. Pvz., gali susiklostyti situacija, kai darbuotojai atlieka tą patį darbą, užima tą pačią poziciją, tačiau jų atlyginimo skirtumus lemia tokie objektyvūs kriterijai kaip išsilavinimas, turima darbo patirtis ir panašūs veiksniai. Logiška ir suprantama, kad penkerius metus tam tikrame sektoriuje dirbantis pardavimų vadybininkas gali tikėtis didesnio darbo užmokesčio nei šioje srityje tik pradėjęs dirbti kolega. Tokios situacijos neturėtų būti laikomos [DK 26 str. 2 d. 4 p.](#) pažeidimu.

- **Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju** ([DK 26 str. 2 d. 3 p.](#)). Pvz., diskriminaciniu atleidimo pagrindu būtų pripažįstama situacija, kai darbuotojas atleidžiamas dėl to, kad yra vyriausias, arba dėl to, kad turi vaikų, kurie dažnai serga, ir darbuotojas dėl to nebūna darbe daugiau nei jo kolegos ar pan.

[DK 26 str. 2 d. 5 p.](#) įpareigoja darbdavį imtis aktyvių prevencijos veiksmų siekiant užtikrinti, kad darbo vietoje darbuotojai nepatirtų priekabiavimo, persekiojimo, tiesioginių nurodymų diskriminuoti, taip pat savo atžvilgiu nepatirtų priešiško elgesio dėl to, kad darbuotojas pranešė ar pateikė skundą dėl diskriminacinio elgesio darbo vietoje.

Siūlytini [DK 26 str. 2 d. 5 p.](#) įgyvendinimo pavyzdžiai:

- vidaus dokumentuose apibrėžti skaidrią ir aiškią darbuotojų skundų dėl diskriminacijos, priekabiavimo, persekiojimo, priešiško elgesio darbo vietoje pateikimo ir nagrinėjimo tvarką;

- organizuoti periodinius mokymus, skirtus gerinti darbuotojų žinias apie diskriminaciją, priekabiavimą darbe, jo pasireiškimo būdus ir pan.;

- vidaus dokumentuose nustatyti, kad darbuotojai, kurie priešiška elgiasi su kitais darbuotojais ar pasinaudodami savo užimama padėtimi duos nurodymus juos diskriminuoti, bus atleisti iš darbo vertinant, kad toks elgesys yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

[DK 26 str. 2 d. 6 p.](#) skatina darbdavius sudaryti tinkamas sąlygas neįgalųjų darbui.

Galimi [DK 26 str. 2 d. 6 p.](#) įgyvendinimo pavyzdžiai:

- pritaikyti darbo vietą ir kitas patalpas neįgaliesiems (įėjimas į darbovietę, tualetas);

- skirti neįgaliam darbuotojui mentorių (kitą darbuotoją), į kurį, esant reikalui, neįgalus darbuotojas galėtų kreiptis visais kylančiais klausimais ir kuris padėtų jam įsilieti į kolektyvą;

- bendradarbiauti su neįgalųjų mokyklomis, asociacijomis, organizuoti susitikimus su jais pristatant savo veiklos pobūdį ir taip pritraukiant potencialius neįgalius darbuotojus.

[DK 26 str. 4 d.](#) taikoma tais atvejais, kai tarp darbdavio ir darbuotojo kyla ginčas dėl diskriminavimo darbuotojui mokant mažesnę darbo užmokesį, palyginti su kitais darbuotojais, atliekančiais tą patį darbą. Dėl to kilus ginčui bus vertinamas ne tik konkrečiam darbuotojui (ar jų grupei) išmokėtas darbo užmokestis, bet ir atlygis natūra. Pvz., darbdavys darbuotojui perduoda materialų turtą, teisę naudotis tuo turtu. Atlygis natūra taip pat gali būti darbuotojo iš darbdavio gauta paslauga arba kita nauda (pvz., darbdavys nuperka darbuotojui telefoną ir perduoda jį darbuotojo nuosavybėn; darbdavys darbuotojui nuperka bilietus į komandiruotę užsienyje, tačiau kartu sudaro galimybę išvykus pasilikti ilgiau ir pailsėti; darbdavys leidžia darbuotojui įsigyti degalus įmonės sąskaita ir pan.). Taigi, ginčiuose dėl nevienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą bus vertinamas ne tik gaunamas darbo užmokestis, bet ir visos bet kokios kitos iš darbdavio gaunamos naudos.

[DK 26 str. 5 d.](#) darbdaviams yra svarbi tuo, kad jei darbuotojas inicijuos ginčą dėl diskriminacijos, darbdaviui visais atvejais teks būti aktyviam ir įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo. Pvz., jei iš viso darbuotojų kolektyvo bus atleista vienintelė darbuotoja, turinti vaikų, ir ji ginčys šį atleidimą motyvuodama tuo, jog buvo diskriminuota, darbdaviui teks pareiga įrodyti kitokius darbo sutarties nutraukimo pagrindus (pvz., nepatenkinamas darbas, netinkamas elgesys su kolegomis ir t.t.). Darbdaviui esant pasyviui, darbo ginčą nagrinėjanti institucija gali priimti darbdaviui nepalankų

sprendimą, kas reikš tiek dalykinės reputacijos suprastėjimą, tiek ir tiesiogines papildomas išlaidas (*pvz., kai darbuotojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu, jam priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už dalį ginčo nagrinėjimo laiko*).

Pagal [DK 26 str. 6 d.](#), darbdaviai, kurie yra įdarbinę daugiau kaip 50 darbuotojų, privalo turėti lygių galimybių politiką, taip pat priemones, kuriomis užtikrins [DK 26 str. 2 d. 5, 6 p.](#) numatytų pareigų įgyvendinimą. Darbdaviai, pas kuriuos dirba mažiau nei 50 darbuotojų, tokių vidinių dokumentų turėti neprivalo, tačiau siekiant sumažinti diskriminavimo pagrindais galinčių kilti ginčų riziką, diskriminacijos prevencijos nuostatas rekomenduojame įtraukti į kitus vidaus dokumentus (*pvz., darbo tvarkos taisykles*).

[DK 26 str. 6 d.](#) nurodytame dokumente – lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonėse – rekomenduojame aptarti šiuos aspektus:

- pagrindinius darbdavio pripažįstamų lygių galimybių principus (*pvz., visų rūšių diskriminacijos draudimą tiek iki darbo sutarties sudarymo, tiek ją sudarant ir vykdant, tiek ją nutraukiant*);
- darbo skelbimų ir darbuotojų atrankos tvarką ir principus;
- darbuotojų apsaugą lygių galimybių pažeidimo ir diskriminacijos atveju (*pvz., skundų, pranešimų, siūlymų anoniminio teikimo galimybes ir tvarką, nurodant darbuotoją, kuriam pateikiami tokie skundai ir kuris yra atsakingas už skundo nagrinėjimą, situacijos tyrimą*);
- neįgaliesiems sudaromų sąlygų dirbti ir jų integravimo priemonės;
- tėvystės ir motinystės apsaugą (*pvz., vaiko priežiūros atostogose esančių darbuotojų darbo užmokesčio kėlimas, jei darbo užmokestis didinamas visiems atitinkamos kategorijos darbuotojams, ir pan.*).

Atkreipiamo dėmesį, kad pagal [DK 206 str. 1 d. 8 p.](#), priimant ar keičiant lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones turi būti konsultuojamasi su darbo taryba (jeigu ji yra išrinkta). Jei minėta lygių galimybių politika yra patvirtinta iki darbo tarybos išrinkimo, tokiu atveju ateityje su darbo taryba reikės konsultotis tik dėl politikos keitimo ar papildymo.

Rekomenduojame:

- Skirti daugiau dėmesio darbo skelbimų rengimui ir darbuotojų atrankos procesui. Esant galimybei, užtikrinti, kad darbo pokalbyje su kandidatu dalyvautų bent du darbdavio darbuotojai ar atstovai.
- Siekiant užtikrinti lyčių lygybės įgyvendinimą, darbdaviams išipareigoti imtis tik tokių priemonių, kurias realiai ketinama įgyvendinti. Prisiminkite, kad kiekvienas darbdavys yra individualus, todėl tai, kokias lygių galimybių užtikrinimo priemones taikys viena įmonė, nebūtinai tiks kitai. Šabloniškos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priemonių nuostatos, jei jomis faktiškai nebus vadovaujamas, gali padaryti daugiau žalos, nei suteikti naudos.
- Darbo vidaus dokumentuose įtvirtinti neigiamas pasekmes, kurios būtų taikomos darbuotojams dėl bet kokių diskriminacijos, priekabiavimo, persekiojimo, priešiško elgesio darbo vietoje apraiškų. Tokios neigiamos pasekmės gali būti: atleidimas iš darbo, piniginių priedų nemokėjimas ir pan.
- Atleidžiant darbuotojus darbdavio iniciatyva visada aiškiai nurodyti darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Darbuotojui inicijavus ginčą dėl diskriminacijos, būtent darbdaviui teks įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

- Skirti dėmesio darbuotojų mokymui apie diskriminacijos pagrindus, paaiškinti jiems, koks elgesys yra neleistinas ir netoleruotinas, kadangi kilę ginčai dėl diskriminacijos yra sudėtingi ir dažnu atveju neigiamai paveikia būtent darbdavio dalykinę reputaciją.

Daugiau komentarų ir atsakymų į klausimus dėl straipsnio galite rasti www.teisesvadovas.lt