



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU NUSTATANT DARBO SĄLYGAS DARBUOTOJAI NĖŠTUMO IR GIMDYMO ATOSTOGŲ METU TYRIMO

2025 m. kovo 20 d. Nr. (25)SN-2)SP-12

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas Teisingumo ministerijos vieno padalinio vadovės (duomenys neskelbtini, toliau – Pareiškėja) 2025 m. sausio 6 d. skundas dėl galimo diskriminavimo lyties pagrindu Teisingumo ministerijoje, nesuteikiant jai galimybės gauti papildomo sveikatos draudimo bei vardinių materialaus pobūdžio dovanų. Skunde rašoma: „nuo 2024-11-11 iki 2025-03-16 man išduotas nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas (nedarbingumas), kuris dėl komplikuoto gimdymo pratęstas nuo 2025-03-17 iki 2025-03-30. Nedarbingumo laikotarpiu (2024-12-06) sužinojau, kad Teisingumo ministerijos darbuotojams, kaip ir kiekvienais metais, siūlomas papildomas sveikatos draudimas. Pranešime nurodyta, kad draudimas taikomas Teisingumo ministerijos darbuotojams, neišskiriant darbuotojų pagal atskiras grupes. Kadangi iš darbdavio nesulaukiau informacijos dėl papildomų darbuotojams taikomų naudų, pati kreipiausi į Teisingumo ministrės patarėją, Lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo Teisingumo ministerijoje darbo grupės pirmininką (duomenys neskelbtini) bei Veiklos valdymo skyriaus vedėją (duomenys neskelbtini), indikuodama, jog jaučiuosi diskriminuojama lyties pagrindu dėl suteiktų nėštumo ir gimdymo atostogų“ (Pareiškėja pateikė susirašinėjimo su minėtais darbuotojais elektroninių laiškų kopijas; šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Pareiškėja toliau paaiškina: „iš pateiktų lakoniškų atsakymų tapo aišku, kad mano atžvilgiu netaikyti papildomo sveikatos draudimo buvo nuspręsta vienasmenišku kanclerio (duomenys neskelbtini) žodiniu sprendimu“.

Pareiškėja skunde aprašo ir kitą naudą, kuri jai nebuvo suteikta: „nedarbingumo laikotarpiu teko sužinoti, jog visi Teisingumo ministerijos darbuotojai 2024 m. pabaigoje buvo skatinami vardinėmis materialaus pobūdžio dovanomis, kas prilyginama pajamoms natūra, tačiau kaip esanti nėštumo ir gimdymo atostogose darbuotoja, taip pat galimai buvau diskriminuojama ir

neskatinama. Kiek man yra žinoma, kitoms darbuotojoms, kurios nėštumo ir gimdymo atostogų planuoja išeiti nuo kovo mėnesio papildomas sveikatos draudimas buvo suteiktas visiems 2025 m.; iš pateiktų atsakymų nėra aišku, kaip turi būti suprantamas aktyviai ir neaktyviai dirbantis darbuotojas, ar darbuotojai tampa nebedraudžiami papildomu sveikatos draudimu tais atvejais, kai yra nedarbingi ir kiek laiko turi tęstis nedarbingumas“.

Pareiškėja skunde pabrėžia: „šiuo metu nesu vaiko priežiūros atostogose, kurios gali trukti net iki trejų metų, mūsų šeima kol kas nėra priėmusi sprendimo dėl to, kuris iš tėvų eis vaiko priežiūros atostogų, o kuris grįš į darbus, tad ministerijos darbuotojai patys savavališkai nusprendė dėl mano atsitraukimo nuo darbo trukmės, taikydami stereotipus“.

Pareiškėja kartu su skundu pateikė susirašinėjimo elektroniniu paštu su darbuotoju (duomenys neskeltini) ir darbuotoja (duomenys neskeltini) laiškų kopijas; pateikta darbuotojo (duomenys neskeltini) 2024 m. gruodžio 3 d. laiško Pareiškėjai kopija, kuriuo jis paaiškina: „kanclerio sprendimu sveikatos draudimu 2023, 2024 ir 2025 metais draudžiame tik aktyviai dirbančius darbuotojus. Tie, kurie laikinai atsitraukia nuo pareigų ilgesniam laikui, deja, nėra draudžiami“, taip pat pateikta darbuotojos (duomenys neskeltini) 2024 m. gruodžio 18 d. Pareiškėjai adresuoto laiško kopija, kuriame rašoma: „Teisingumo ministerijos kanclerio nurodymas, dėl sveikatos draudimo, t. y. kad draudžiame tik šiuo metu dirbančius (esančius vaiko priežiūros atostogose ir kitokiuose laikinuose perkėlimuose neapdraudžiam) buvo žodinis“. Pareiškėja Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus prašo: „ištirti, kaip vykdomas lygių galimybių užtikrinimas Teisingumo ministerijoje darbuotojų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose, atžvilgiu. Nustačius pažeidimus, pasiūlyti Teisingumo ministerijai nutraukti lygių galimybes pažeidžiančius veiksmus“.

1. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2025 m. sausio 9 d. raštu Nr. (25)SN-2)S-7 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Teisingumo ministeriją ir paprašė per 10 darbo dienų pateikti paaiškinimus dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu ir atsakyti į klausimus:

„1. Kokias pareigas Teisingumo ministerijoje eina Pareiškėja, ar ji yra valstybės tarnautoja, kokiam laikui jai suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos?

2. Kokios yra Teisingumo ministerijos darbuotojams numatytos skatinimo priemonės, skiriamos papildomos naudos pagal Darbo apmokėjimo sistemą? Ar yra numatyta, kada ir kokiais kriterijais vadovaujantis jos skiriamos? Ar papildomas sveikatos draudimas yra viena iš tokių Darbo apmokėjimo sistemoje numatytų naudų? Prašyčiau pateikti šio teisės akto kopiją. Jei skiriant

skatinimo priemonės, vadovaujamosi kitais teisės aktais, prašau nurodyti teisinį tokių sprendimų pagrindą.

3. Prašyčiau paaiškinti, kokiais motyvais remiantis Pareiškėjai nebuvo skirtas papildomas sveikatos draudimas 2025 metams ir kieno sprendimu tai buvo padaryta (žodiniu, rašytiniu)? Kokiems dar Teisingumo ministerijos darbuotojams (duomenys galima pateikti nuasmenintus, nurodant tokių asmenų lytį ir skaičių) ir dėl kokių priežasčių nebuvo skirtas papildomas sveikatos draudimas 2025 metams?

4. Ar kitiems (-oms) Teisingumo ministerijos darbuotojams (-oms), kurie (-ios) planuoja nedirbti ilgesnį laiką 2025 m. (pvz., išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų), buvo skirtas papildomas sveikatos draudimas? Jeigu taip, prašyčiau paaiškinti tokio sprendimo motyvus.

5. Ar 2023 m., 2024 m. sprendžiant dėl darbuotojų skatinimo, tik darbuotojams (-oms), nesantiems nedarbingume ar tikslinėse atostogose, buvo skiriamas papildomas sveikatos draudimas, o esančioms nėštumo ir gimdymo atostogose bei darbuotojams, kuriems buvo suteiktos tėvystės atostogos, atostogos vaikui prižiūrėti ar kitos tikslinės atostogos buvo, nebuvo skiriamas? Prašyčiau paaiškinti tokio sprendimo motyvus.

6. Prašyčiau paaiškinti, kokios kitos materialaus pobūdžio dovanos, kada ir koku būdu buvo skiriamos Teisingumo ministerijos darbuotojams (kaip antai tokios, kurios minimos Pareiškėjos skunde), kurių negavo Pareiškėja? Jeigu šios dovanos buvo skiriamos visiems Teisingumo ministerijos darbuotojams, prašyčiau motyvuotai paaiškinti, koku pagrindu ir kodėl jų negavo Pareiškėja? prašyčiau nurodyti, kokiems dar darbuotojams, jei tokių buvo (duomenis pateikiant nuasmenintus) ir dėl kokių priežasčių jos nebuvo skiriamos?

7. Ar Pareiškėja kreipėsi į Teisingumo ministerijos vadovybę dėl papildomo sveikatos draudimo įsigijimo bei dėl negautos materialaus pobūdžio dovanos?

8. Ar pagal Teisingumo ministerijos vidaus teisės aktus yra numatyta skirti papildomą sveikatos draudimą ir (arba) kitas skatinimo priemones, darbuotojui (-ai) grįžus į darbą, proporcingai likusiam metų laikui?

Kartu prašyčiau pateikti kitą, Jūsų nuomone, reikšmingą informaciją, susijusią su atliekamu skundo tyrimu.“

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2. Teisingumo ministerijos Strateginio planavimo ir stebėsenos grupės vadovas, laikinai atliekantis Teisingumo ministerijos kanclerio funkcijas (duomenys neskeltini, toliau – l. e. f. Kancleris, tokias funkcijas vykdė rašto pateikimo dieną), 2025 m. sausio 23 d. raštu Nr. (1.88Mr)7R-282 informavo, kad „Teisingumo ministerijos darbuotojų skatinimo sistema, šio atsakymo rengimo metu, buvo pakeista ir Skunde nurodytos aplinkybės išnyko. Paaiškiname, kad naujoji Teisingumo ministerijos vadovybė nusprendė pakeisti ankstesnę skunde nurodytą praktiką dėl skatinimo ir motyvavimo priemonių skyrimo tik faktiškai atliekantiems darbo funkcijas Teisingumo ministerijos valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau – Teisingumo ministerijos darbuotojai), todėl visos Skunde dėstomos skatinimo priemonės bei papildomos naudos bus taikomos visiems Teisingumo ministerijos darbuotojams<sup>1</sup>, nepaisant to, ar jie laikinai neatlieka darbo funkcijų, nesvarbu dėl kokių priežasčių. Šie pakeitimai taip pat atliepia Pareiškėjos skunde nurodytus nuogąstavimus. Pažymime, kad Pareiškėjai jau yra suteiktos aptariamoms naudos, t. y. vardinė dovana (100 eurų vertės dovanų kuponas) ir 2 mokamos papildomos poilsio dienos. Be to, artimiausiu metu Pareiškėjai bus suteiktas ir papildomas sveikatos draudimas, jai pasiūlyta pasirinkti paslaugos planą“.

Teisingumo ministerijos rašte pateikiama lygių galimybių kontrolierės prašyta informacija apie Pareiškėją, tai yra patvirtinama, kad ji eina Teisingumo ministerijos Komunikacijos ir teisinio švietimo skyriaus vedėjos; jai suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos „nuo 2024-11-11 iki 2025-03-16 ir pratęstos nuo 2025-03-17 iki 2025-03-30“.

L.e.f. Kancleris informavo, kad „Teisingumo ministerijos darbuotojai yra skatinami vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais<sup>2</sup>, taip pat jų pagrindu parengtais Teisingumo ministerijos vidaus teisės aktais<sup>3</sup>“; „ministerijoje yra numatytos įvairios skatinimo priemonės bei

---

<sup>1</sup> Išskyrus atašė pareigas einantiems Teisingumo ministerijos darbuotojams (atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo nuostatas dėl papildomų socialinių garantijų suteikimo) bei nuolatinio eksperto pareigas einančiam Teisingumo ministerijos darbuotojui (atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymo nuostatas).

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nuostatomis.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos vidaus tvarkos taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2019 m. rugpjūčio 5 d. įsakymu Nr. 1R-234 „Dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2020 m. gruodžio 3 d. įsakymu Nr. 1R-403 „Dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“ (galiojęs iki 2025 m. sausio 1 d.), Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2023 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. 1R-391 „Dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“ (galiojęs iki 2025 m. sausio 1 d.) bei Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos apdovanojimų ir padėkų skyrimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2015 m.

papildomos naudos (jos detaliai yra aptartos ir įtvirtintos nurodytuose Teisingumo ministerijos vidaus teisės aktuose). Pavyzdžiui, Teisingumo ministerijos darbuotojai gali būti draudžiami papildomu (savanorišku) sveikatos draudimu<sup>4</sup>, gali būti skiriamos vardinės dovanos ir suteikiamos mokamos papildomos poilsio dienos<sup>5</sup> ir kt. Skatinimo priemonės ir papildomos naudos skiriamos, atsižvelgiant į prie kiekvienos konkrečios skatinimo priemonės ar papildomos naudos nurodytas aplinkybes ir kriterijus (pvz. „už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą“, „Atsižvelgiant į ministerijos finansines galimybes“ ir pan.)“.

L.e.f. Kancleris, atsakydamas į klausimą, kokiais motyvais remiantis Pareiškėjai nebuvo skirtas papildomas sveikatos draudimas, paaiškino, kad tai buvo padaryta „įvertinus informaciją apie Pareiškėjos (ne)darbo laikotarpį, t. y. nuo 2024-11-11 iki 2025-03-16 suteiktas nėštumo ir gimdymo atostogas, taip pat siekiant taupiai naudoti pirmiau nurodytam sveikatos draudimui numatytas Teisingumo ministerijai skirtas biudžeto lėšas, laikantis šios naudos skyrimo kriterijaus „atsižvelgiant į ministerijos finansines galimybes“. Šis sprendimas 2024 m. neskirti Pareiškėjai papildomo (savanoriško) sveikatos draudimo 2025 metams buvo ne išimtis, o bendra Teisingumo ministerijos kanclerio žodiniu sprendimu grįsta praktika *realiai darbo funkcijas atliekančių* Teisingumo ministerijos darbuotojų naudai. Juolab, kad tokia praktika buvo taikoma ne tik darbuotojoms, kurioms suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, tačiau ir kitiems darbuotojams, kurie atitinkamu laikotarpiu realiai neatliko darbo funkcijų, nepaisant to, koks būtų nedarbingumo pagrindas. Apie šią praktiką Teisingumo ministerijos bendruomenei buvo pranešta vidinėmis komunikacijos priemonėmis, pristatant šią darbuotojams skirtą naudą.<...> Pirmiau nurodytas Teisingumo ministerijos kanclerio žodinis sprendimas 2024 m. neskirti papildomo sveikatos draudimo 2025 m. buvo taikomas viso 9-iems Teisingumo ministerijos darbuotojams (2-iems vyrams ir 7-ioms moterims, įskaitant ir Pareiškėją)“.

Teisingumo ministerijos rašte pažymima: „Teisingumo ministerija, kaip valstybinė įstaiga, sprendama (papildomų) skatinimo priemonių skyrimo klausimą, įskaitant dėl papildomo sveikatos draudimo, privalo vadovautis konstituciniu atsakingo valdymo principu“.

---

lapkričio 9 d. įsakymu Nr. 1R-304 „Dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos apdovanojimų ir padėkų skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

<sup>4</sup> Žr. į Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos vidaus tvarkos taisyklių, patvirtintų Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2019 m. rugpjūčio 5 d. įsakymu Nr. 1R-234 „Dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“ 130.1 papunktį.

<sup>5</sup> Žr. į Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymo Nr. 1R-391, 2023-12-28 40.2 ir 41.2 papunkčius bei į Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymo Nr. 1R-403, 2020-12-03 45.2 ir 46.2 papunkčius.

Atsakant į klausimą, ar tik nėštumo, gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogose esantys darbuotojai nebuvo skatinami, l.e.f. Kancleris patikino, kad „2023 m., tiek ir 2024 m., sprendžiant klausimus dėl Teisingumo ministerijos darbuotojų skatinimo (skiriant papildomą draudimą), vertinimas nesiskyrė, t. y. papildomas draudimas buvo skiriamas realiai darbo funkcijas atliekantiems (atliksiantiems) Teisingumo ministerijos darbuotojams.<...>Tokia praktika buvo taikoma nuosekliai ir vienodai, pirmiausia, dėl *realiai darbo funkcijas atliekančių* darbuotojų sveikatinimosi palaikymo (plačiau atsakyme Nr. 3), antra, dėl atsakingo valdymo principo įgyvendinimo (finansinės drausmės, plačiau atsakyme Nr. 3). Vis tik, kaip minėta (plačiau atsakyme Nr. 3), šiai dienai situacija yra pasikeitusi“.

L.e.f. Kancleris, atsakydamas į klausimą dėl Teisingumo ministerijos darbuotojų ir konkrečiai Pareiškėjos skatinimo materialaus pobūdžio dovanomis paaiškino, kad „Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. 1P-156 „Dėl skatinimo“ Teisingumo ministerijos darbuotojai (išskyrus šio sprendimo priėmimo metu *realiai savo darbo funkcijų neatlikę* Teisingumo ministerijos darbuotojai, įskaitant nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogose esantys darbuotojai (-os)) buvo skatinti vardinėmis dovanomis (100 eurų vertės dovanų kuponu), jiems taip pat buvo suteiktos 2 mokamos papildomos poilsio dienos. Tačiau, kaip minėta, ši praktika pakeista (Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2025 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. 1P-1 „Dėl teisingumo ministro 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymo Nr. 1P-156 „Dėl skatinimo“ pakeitimo“) ir Pareiškėjai, kaip ir kitiems Teisingumo ministerijos darbuotojams, dirbusiems 2024 m., šios skatinimo priemonės yra paskirtos (pirmiau nurodyti nuasmeninti teisingumo ministro įsakymai yra pridedami)“.

Lygių galimybių kontrolierė

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

3. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Teisingumo ministerija tinkamai įgyvendino Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 2 punkte įtvirtintą nuostatą, pagal kurią darbdavys arba darbdavio atstovas privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.

Pažymėtina, kad Pareiškėja skunde aprašytus veiksmus, tai yra galimai patirtą diskriminacinį elgesį, nesuteikiant galimybės naudotis sveikatos draudimu bei atsisakant skirti paskatinimą, sieja su galima diskriminacija dėl lyties, tai yra skundžiamas Teisingumo ministerijos elgesys siejamas su moteriai suteiktomis nėštumo ir gimdymo atostogomis ir iš to išplaukiančiomis neigiamomis pasekmėmis.

#### *4. Dėl skundo aplinkybių vertinimui aktualių teisės aktų*

Jungtinių Tautų Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo prieš moteris (Lietuva yra ratifikavusi šią Konvenciją, todėl yra valstybė, dalyvaujanti jos nuostatų įgyvendinime; toliau vadinama ir Konvencija) preambulėje primenama, kad moterų diskriminacija pažeidžia lygiateisiškumo ir pagarbos žmogaus orumui principus, neleidžiant moterims dalyvauti lygiomis teisėmis su vyrais politiniame, socialiniame, ekonominiame ir kultūriniame savo šalies gyvenime, atsiliepia visuomenės ir šeimos gerovei ir dar labiau apsunkina moterims atskleisti visas savo galimybes šaliai ir žmonijos labui. Konvencijos 11 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad valstybės dalyvės imasi visų reikiamų priemonių, kad būtų panaikinta moterų diskriminacija užimtumo srityje ir lygiomis su vyrais sąlygomis moterims būtų užtikrintos teisės, be kita ko, teisė laisvai pasirinkti profesiją ir darbo rūšį, būti pakeltai pareigose ir turėti užimtumo garantiją, taip pat naudotis visomis darbo lengvatomis ir sąlygomis, įgyti profesinį parengimą ir kelti kvalifikaciją, įskaitant motinystę, aukštesnį profesinį parengimą ir nuolatinį kvalifikacijos kėlimą (c punktas), teisė gauti vienodą atlyginimą, įskaitant lengvatas, turėti vienodas lygiaverčio darbo sąlygas, taip pat teisė į vienodą darbo kokybės vertinimą (d punktas).

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III skirsnis reglamentuoja lygybę, šio skirsnio 20 straipsnyje įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas, o 21 straipsnyje 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.

Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ 14 straipsnio 1 dalies c punkte nustatyta, jog nei viešame, nei privačiame sektoriuje, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip

numatyta šioje direktyvoje. Šios direktyvos nuostatos yra perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, Lygių galimybių įstatymą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje nustatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos 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<sup>6</sup>. Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs ir tai, kad konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas savaime nepaneigia galimybės įstatymu nustatyti nevienodą, diferencijuotą tam tikrų asmenų, priklausančių skirtingoms kategorijoms, teisinį reguliavimą, jeigu tarp šių asmenų yra tokio pobūdžio skirtumų, kurie tokį diferencijuotą reguliavimą daro objektyviai pateisinamą; vertinant, ar pagrįstai yra nustatytas skirtingas reguliavimas, būtina atsižvelgti į konkrečias teises aplinkybes; pirmiausia turi būti įvertinti asmenų ir objektų, kuriems taikomas skirtingas teisinis reguliavimas, teisinės padėties skirtumai<sup>7</sup>.

Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintos nuostatos yra perkeltos į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kurio paskirtis užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, ir uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi (1 straipsnio 1 dalis).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalies 2 punktu nustatyta, kad, 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 šeimines padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose

---

<sup>6</sup> Be kitų, Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d., 2024 m. kovo 7 d. nutarimai.

<sup>7</sup> Be kitų, Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 1 d., 2023 m. spalio 4 d. nutarimai.



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 šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, pagal kurią numatyta darbdavio galimybė skatinti šio įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka valstybės tarnautojus už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 2 punkte įtvirtinta imperatyvi darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas. Valstybės tarnautojų skatinimas šios skundo tyrimo kontekste suvokiamas kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme numatyta darbo, valstybės tarnybos sąlyga.

#### *5. Dėl diskriminavimo sampratos*

Diskriminacijos samprata išplaukia iš lygių galimybių principo, įtvirtinto tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose teisės aktuose. Įvairiuose teisės aktuose yra įtvirtinta, kad draudžiamas nevienodas elgesys dėl tam tikro žmogaus įgimto ar įgyto požymio, priskirtinos savybės (amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, religijos, socialinės padėties ir kt.), todėl diskriminacija plačiąja prasme suvokiama kaip skirtumų darymas, susijęs su asmeniui būdingu tam tikru jį identifikuojančiu požymiu. Dėl šios priežasties asmeniui ar vienodais požymiais pasižyminčiai grupei asmenų gali būti sukuriamos prievolės, nepatogumai, sumažinamos arba apskritai atimamos galimybės realizuoti savo teises, kurie nėra taikomi kitiems visuomenės nariams, pasižymintiems kitais asmens tapatybės požymiais. Taigi diskriminacija pati savaime yra elgesys, dėl kurio asmeniui būtent dėl tam tikro tą asmenį identifikuojančio požymio ar priskirtinos savybės yra sukuriamos neigiamos pasekmės, apribojamos galimybės vienodomis sąlygomis dalyvauti visuomeniniame gyvenime ir naudotis savo teisėmis, kai panašiomis aplinkybėmis kitokiais požymiais pasižyminčiam asmeniui šis mažiau palankus elgesys nėra taikomas.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė, netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankaus asmens traktavimas dėl lyties,

negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Taigi pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme įtvirtintą teisinį reguliavimą, diskriminacija siejama su konkrečiu asmeniu, kuris dėl lyties buvo, yra ar būtų traktuojamas mažiau palankiai tam tikroje situacijoje nei kitas asmuo. Todėl, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, yra lyginami keli žmonės, besiskiriantys tam tikrais įgimtais ar įgytais požymiais, ir vertinama, ar panašiose aplinkybėse jie traktuojami vienodai. Identifikuojant galimą diskriminavimą dėl lyties, palyginamieji asmenys yra skirtingų lyčių atstovai. Tačiau, atsižvelgiant į biologinius, anatominius, fiziologinius moters ypatumus, tik moterims būdingą fiziologinę savybę išnešioti ir gimdyti vaikus, palyginimas su priešingos lyties asmeniu galimos diskriminacijos nėštumo pagrindu faktui nustatyti yra nereikalingas ir netikslingas. Galimai nepalankus elgesys su moterimi nėštumo bei laikotarpiu po gimdymo vertintinas kaip diskriminavimas lyties pagrindu. Todėl nagrinėjamu atveju, kada vertinamas nėštumo, gimdymo atostogų suteikimo faktorius Teisingumo ministerijos darbuotojai, tai yra Pareiškėjai, ir šio specifinio teisinio statuso pasekmės teisių ir galimybių realizavimui vienodomis sąlygomis su darbuotojais vyrais, akivaizdu, kad nėštumas ir gimdymas sietinas išimtinai su moters biologinėmis savybėmis, tai yra gebėjimu pastoti, išnešioti kūdikį ir gimdyti vaikus. Todėl asmens teisių suvaržymas ar mažiau palankus asmens traktavimas dėl nėštumo visada siejamas su moterimi ir yra laikomas diskriminacija lyties pagrindu. Šią praktiką patvirtina Europos Teisingumo Teismo nagrinėta Dekker byla<sup>8</sup>.

#### *6. Dėl skundo tyrimo metu nustatytų aplinkybių ir jų vertinimo*

6.1. Kaip buvo minėta pirmiau, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 2 punkte įtvirtinta imperatyvi darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas. Papildomo sveikatos draudimo bei vardinės dovanos (materialaus pobūdžio skatinimo) neskyrimas yra priskirtini darbo sąlygoms, kurios turi būti sudarytos vienodos visiems darbuotojams nepaisant lyties. Kartu atkreiptinas dėmesys, kad teisės aktais Teisingumo ministerijai, kaip darbdaviui, apskritai nėra nustatyta imperatyvi pareiga skirti visiems darbuotojams papildomus sveikatos draudimus bei skatinti juos vardinėmis dovanomis. Visiškai sutiktina su Teisingumo ministerijos atsakyme Tarnybai pateikta pozicija, kad „ministerija, kaip valstybinė įstaiga, spręsdama (papildomų) skatinimo priemonių skyrimo klausimą, įskaitant dėl papildomo sveikatos draudimo, privalo vadovautis konstituciniu atsakingo valdymo principu, kas,

<sup>8</sup> ECJ, Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, Case C-177/88 .

Teisingumo ministerijos vertinimu, reikia, kad institucija turi atsakingai įsivertinti finansines galimybes ir finansinius išteklius naudoti tikslingai“ ir kad „skatinimo priemonės ir papildomos naudos skiriamos, atsižvelgiant į prie kiekvienos konkrečios skatinimo priemonės ar papildomos naudos nurodytas aplinkybes ir kriterijus (pvz. „už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą“, „Atsižvelgiant į ministerijos finansines galimybes“ ir pan.)“.

6.2. Remiantis Teisingumo ministerijos rašte Tarnybai pateikta informacija sužinota, kad ministerijoje yra numatytos ir taikomos darbuotojams įvairios skatinimo priemonės bei papildomos naudos, kurios yra reglamentuotos Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos vidaus tvarkos taisyklėmis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2019 m. rugpjūčio 5 d. įsakymu Nr. 1R-234 „Dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“ (toliau – Taisyklės). Taisyklių 1 punktu numatytas šio teisės akto tikslas, tai yra, „užtikrinti ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai), darbo kokybę, didinti jo efektyvumą, sukurti darbuotojų poreikius atitinkančią darbo aplinką“; 2 punktu nustatyta, kad aptariamų Taisyklių „nuostatos taikomos tiek, kiek darbuotojų tarnybos ir darbo santykių nereglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai ir jų įgyvendinamieji teisės aktai reglamentuojantys tarnybos ir darbo santykius“; 3 punktu nustatyta, kad „sprendimus Taisyklių nustatytais atvejais priima (ar dalyvauja priimant) ministerijos administracijos struktūrinio padalinio (toliau – padalinys) vadovas ir darbuotojo tiesioginis vadovas, jei darbuotojo tiesioginis vadovas nėra ministerijos padalinio vadovas, arba darbuotojo tiesioginis vadovas, jei darbuotojo pareigybė nepriskirta ministerijos padaliniui (toliau kartu – vadovas), teisingumo ministras (toliau – ministras) arba ministerijos kancleris pagal teisingumo ministro tvirtinamas administravimo sritis“.

Taisyklių XIII skyriuje reglamentuojamos Teisingumo ministerijos darbuotojų socialinės ir kitos garantijos, o šio skyriaus 130 punktu nustatyta, kad „atsižvelgiant į ministerijos finansines galimybes, gali būti taikomos ir kitos darbuotojų motyvavimo, ministerijos vertybėmis grindžiamos pozityvios organizacinės kultūros skatinimo ir jos stiprinimo priemonės“. Viena iš Teisingumo ministerijos darbuotojams taikomų skatinimo priemonių, kurios nesuteikimo pagrįstumą lyčių lygybės aspektu prašė įvertinti Pareiškėja, yra numatyta Taisyklių 130.1 papunktyje: „darbuotojai draudžiami papildomu (savanorišku) sveikatos draudimu“. Atkreiptinas dėmesys, kad Taisyklių 130.1 punktu nėra aptartos papildomo sveikatos draudimo suteikimo sąlygos darbuotojams, kitaip tariant, nėra reglamentuota, kokiais atvejais Teisingumo ministerijos darbuotojams sveikatos draudimas nėra suteikiamas, tai yra nėra reglamentuojami galimi

išimtiniai atvejai, kuriems esant darbdavys gali darbuotojui nesuteikti papildomo sveikatos draudimo. L.e.f. Kancleris rašte Tarnybai patvirtino, kad „sprendimas 2024 m. neskirti Pareiškėjai papildomo (savanoriško) sveikatos draudimo 2025 metams buvo ne išimtis, o bendra Teisingumo ministerijos kanclerio žodiniu sprendimu grįsta praktika *realiai darbo funkcijas atliekančių* Teisingumo ministerijos darbuotojų naudai. Juolab, kad tokia praktika buvo taikoma ne tik darbuotojoms, kurioms suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, tačiau ir kitiems darbuotojams, kurie atitinkamu laikotarpiu realiai neatliko darbo funkcijų, nepaisant to, koks būtų nedarbingumo pagrindas. Apie šią praktiką Teisingumo ministerijos bendruomenei buvo pranešta vidinėmis komunikacijos priemonėmis, pristatant šią darbuotojams skirtą naudą“. Taigi remiantis minėtu Teisingumo ministerijos atstovo paaiškinimu darytina išvada, kad pagal 2024 m. Teisingumo ministerijoje taikytą papildomo sveikatos draudimo suteikimo praktiką, kuri nebuvo reglamentuota Taisyklėse, tačiau buvo taikoma kanclerio žodiniu sprendimu, papildomas sveikatos draudimas buvo suteikiamas tik realiai, faktiškai darbo funkcijas vykdantiems darbuotojams. Kaip nurodė skunde Pareiškėja, „iš pateiktų atsakymų nėra aišku, kaip turi būti suprantamas aktyviai ir neaktyviai dirbantis darbuotojas, ar darbuotojai tampa nebedraudžiami papildomu sveikatos draudimu tais atvejais, kai yra nedarbingi ir kiek laiko turi tęstis nedarbingumas“. Taigi iš esmės Teisingumo ministerijoje taikyta praktika, kuomet kanclerio žodiniu nurodymu papildomas sveikatos draudimas buvo suteikiamas tik faktiškai, realiai dirbantiems darbuotojams, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo taikymo prasme galėtų būti vertintina kaip neutrali sąlyga, praktika, elgesys, nesuteikianti pirmenybių darbuotojams lyties aspektu. Tačiau kartu pastebėtina, kad tokia taikyta praktika apskritai yra labai neapibrėžta, nes nėra aišku, dėl kokių priežasčių ir kokį laikotarpį faktiškai nedirbantiems asmenims, kokiose tikslinėse atostogose esantiems ir šiaip laikinai nedirbantiems asmenims, nebuvo suteikiamas papildomas sveikatos draudimas, taip pat pažymėtina, kad tokia neapibrėžta bei aiškumo stokojanti praktika galėjo ir gali priversti asmenis atsidurti mažiau palankioje padėtyje ir dėl kitų asmens tapatybės požymių, pavyzdžiui, negalios, amžiaus ir kitų požymių.

Kartu būtina pastebėti, kad Taisyklių 130.1 punkte nėra įtvirtinta nuostata, pagal kurią tik realiai dirbantiems darbuotojams galima suteikti papildomą sveikatos draudimą, tačiau tokia praktika buvo taikoma ir galima būtų preziumuoti, kad ši praktika yra neutrali lyties požiūriu. Tačiau, kaip paaiškėjo skundo tyrimo metu, ši praktika buvo nepalanki Pareiškėjai bei kitoms darbuotojoms, kurioms buvo suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos. Kaip buvo paaiškinta Teisingumo ministerijos rašte Tarnybai, bei remiantis Tarnybos prašymu 2025 m. kovo 5 d.

Teisingumo ministerijos atstovės pateikta informacija, „Teisingumo ministerijos kanclerio žodinis sprendimas 2024 m. neskirti papildomo sveikatos draudimo 2025 m. buvo taikomas 2024 m. *de facto* nedirbantiems Teisingumo ministerijos darbuotojams, t. y. viso 9-iems Teisingumo ministerijos darbuotojams: 2-iems vyrams ir 7-ioms moterims (įskaitant ir pirmiau minėtą Pareiškėją; tuo metu visoms šioms Teisingumo ministerijos darbuotojoms buvo suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos)“. Taigi pagal Teisingumo ministerijos pateiktą informaciją spręstina, kad iš 9 -ių darbuotojų, kuriems vertinamuoju laikotarpiu nebuvo suteiktas papildomas sveikatos draudimas dėl nustatyto faktinio nedarbo, 7-ios darbuotojos, įskaitant ir Pareiškėją, buvo moterys, kurioms buvo suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos. Tokia praktika turi netiesioginės diskriminacijos dėl lyties požymių, kuri Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje apibrėžiama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Teisingumo ministerijos rašte Tarnybai argumentuojamas buvusio praktikos taikymo pagrįstumas ir motyvai: „institucija turi atsakingai įsivertinti finansines galimybes ir finansinius išteklius naudoti tikslingai. Atsižvelgiant į tai, kad papildomu sveikatos draudimu siekiama palaikyti *realiai atliekančių darbo funkcijas* darbuotojų sveikatinimąsi, jog darbuotojai galėtų tinkamai ir nepertraukiamai vykdyti savo darbinės funkcijas, taip užtikrinant darbo kokybę ir efektyvumą ministerijoje, neatsižvelgiant į jų lytį bei jų darbo Teisingumo ministerijoje pradžią kalendorinių metų eigoje“. Tačiau manytina, kad moterų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose eliminavimas iš darbuotojų, galinčių gauti papildomą sveikatos draudimą sąrašo, įvertinant šių atostogų sąlyginai trumpą trukmę, moterų pažeidžiamumą tokiu laikotarpiu (kuomet joms ypatingai reikalinga sveikatos priežiūra) ir apskritai moterims taikomą papildomą teisinę apsaugą šiuo laikotarpiu (apmokamų atostogų suteikimas bei kitas garantijas), nėra pagrindo teigti, kad papildomo sveikatos draudimo nesuteikimas laikinai nedirbančioms moterims, taip pat ir Pareiškėjai, dėl nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo galėtų būti pateisinamas teisėtu tikslu.

Kartu būtina pažymėti, kad jau skundo tyrimo metu ši praktika buvo pakeista. Teisingumo ministerija informavo, kad pasikeitus Teisingumo ministerijos (politinei) vadovybei, socialinių garantijų suteikimas buvo persvarstytas ir remiantis Teisingumo ministerijos 2025 m. sausio 23 d. rašte Nr. (1.88Mr)7R-282 pateikta informacija, papildomas sveikatos draudimas Pareiškėjai bus

suteiktas, jai pasiūlyta pasirinkti paslaugos planą. Taigi šio skundo tyrimo metu sužinota, kad taikyta „praktika pakeista (Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2025 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. 1P-1 „Dėl teisingumo ministro 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymo Nr. 1P-156 „Dėl skatinimo“ pakeitimo“) ir Pareiškėjai, kaip ir kitiems Teisingumo ministerijos darbuotojams, dirbusiems 2024 m., šios skatinimo priemonės yra paskirtos“.

6.3. Pareiškėjos skunde buvo nurodytas ir kitas aspektas, dėl kurio ji jautėsi traktuojama galimai mažiau palankiai nustatant darbo sąlygas, tai yra negautas materialinis paskatinimas materialaus pobūdžio dovana, kuriomis buvo apdovanoti kiti darbuotojai. Teisingumo ministerijos 2025 m. sausio 23 d. rašte Tarnybai pažymėta, kad „Pareiškėjai jau yra suteiktos aptariamoms naudoms, t. y. vardinė dovana (100 eurų vertės dovanų kuponas) ir 2 mokamos papildomos poilsio dienos“.

Teisingumo ministerija informavo Tarnybą, kad valstybės tarnautojų skatinimo tvarka yra įtvirtinta „Teisingumo ministerijos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos apraše“, kuris yra patvirtintas Teisingumo ministro 2023 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. 1R-391 „Dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“ (galiojęs iki 2025 m. sausio 1 d., toliau – Aprašas). Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėja yra valstybės tarnautoja, jos skatinimas vertintinas pagal valstybės tarnautojams taikomo Aprašo nuostatas, kurios nustato „valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą: pareigybių pakopų struktūrą, pareiginės algos intervalų reikšmių ir pareiginės algos nustatymo, priemonių skyrimo ir skatinimo tvarką“ (1 punktas). Aprašo 2 punktu įtvirtinti darbo apmokėjimo sistemos principai, tai yra darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis: „teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (-ų), įvaikį (-ių), globotinį (-ių), rūpintinį (-ių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais“. Taigi darbuotojų lygybė nepaisant lyties yra vienas iš kertinių Teisingumo ministerijos darbuotojams taikomų darbo apmokėjimo principų.

Aprašo VI skyriuje reglamentuojamas valstybės tarnautojų skatinimas, 39 punktu nustatyta, kad „už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą valstybės tarnautojai gali būti skatinami Valstybės tarnybos įstatymo, Aprašo ir kitų teisės aktų, reguliuojančių vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimą, nustatyta tvarka“. Aprašo 40 punkte nustatytos valstybės tarnautojų galimo skatinimo priemonės: „40.1. padėka; 40.2. vardine dovana; 40.3. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Ministerijai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus); 40.4. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką; 40.5. vienkartinė pinigine išmoka, vadovaujantis Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“; 40.6. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.“

Susipažinus su Aprašo nuostatomis, darytina išvada, kad jos yra neutralios lyties aspektu. Aprašu nėra nustatyti išimtiniai atvejai, kuomet darbuotojams galėtų būti netaikomos skatinimo priemonės, išskyrus nustatytus atvejus kuomet pareigos nėra atliekamos nepriekaištingai. Tačiau, kaip paaiškinama Teisingumo ministerijos rašte Tarnybai, „Teisingumo ministerijos darbuotojai (išskyrus šio sprendimo priėmimo metu *realiai savo darbo funkcijų neatlikę* Teisingumo ministerijos darbuotojai, įskaitant nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogose esantys darbuotojai (-os)) buvo skatinti vardinėmis dovanomis (100 eurų vertės dovanų kuponu), jiems taip pat buvo suteiktos 2 mokamos papildomos poilsio dienos. Tačiau, kaip minėta, ši praktika pakeista (Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2025 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. 1P-1 „Dėl teisingumo ministro 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymo Nr. 1P-156 „Dėl skatinimo“ pakeitimo“) ir Pareiškėjai, kaip ir kitiems Teisingumo ministerijos darbuotojams, dirbusiems 2024 m., šios skatinimo priemonės yra paskirtos“. Taigi darytina išvada, kad Pareiškėjai, kuri laikinai dėl suteiktų nėštumo ir gimdymo atostogų nedirbo nuo 2024 m. lapkričio 11 d., dovanų kuponas bei 2 mokamos poilsio dienos nebuvo skirtos. Skundo tyrimo metu taikyta praktika buvo pakeista ir Pareiškėjai bei dar dviem darbuotojoms už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą buvo skirtos tos pačios vardinės dovanos bei suteiktos 2 mokamos poilsio dienos, šios skatinimo priemonės, be kita ko, buvo suteiktos ir kitoms 2 darbuotojoms. Susipažinus su Teisingumo ministerijos pateiktu

paaikškinimu, Aprašo nuostatomis, darytina išvada, kad Apraše nustatyta skatinimo tvarka yra orientuota į nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą, nesant apribojimų skatinti darbuotojus atsižvelgiant į tam tikrą darbuotojo faktinio darbo trukmę per kalendorinius metus, ir iš esmės yra neutrali lyties aspektu. Tačiau, kaip paaikškėjo skundo tyrimo metu, nesant požymių, kad Pareiškėja 2024 m. atliko savo tarnybines užduotis su trūkumais, padarė galimus teisės aktų pažeidimus, jai nebuvo taikytos skatinimo priemonės ir, manytina, kad tokį sprendimą lėmė būtent Pareiškėjai suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, kitaip tariant, laikinas nedarbingumas dėl šios priežasties.

Kaip buvo minėta pirmiau, Teisingumo ministerija jau pateikto skundo tyrimo metu pakeitė taikytą praktiką dėl papildomo sveikatos draudimo suteikimo bei darbuotojų skatinimo ir skyrė Pareiškėjai 100 eurų vardinę dovaną bei suteikė papildomas 2 dienas mokamų atostogų, o taip pat patikino, kad Pareiškėjai bus suteiktas papildomas sveikatos draudimas 2025 metams. Taigi teigtina, kad skundžiamos aplinkybės išnyko skundo tyrimo metu.

6.4. Lygių galimybių kontrolierė, remdamasi pirmiau nurodytomis aplinkybėmis ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 17 straipsnio 2 dalies nuostata, suteikiančia teisę lygių galimybių kontrolieriui teikti išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, rekomenduoja Teisingumo ministerijai papildyti Taisykles bei Aprašą nuostatomis, kuriomis aiškiai, skaidriai, detalai būtų įvardijami atvejai, kuriems esant darbuotojai gali neįgyti teisės į papildomą sveikatos draudimą bei kokiais atvejais darbuotojai gali būti neskatinami, taip siekiant išvengti ydingos praktikos, kai darbuotojai gali būti traktuojamai skirtingai *inter alia* dėl lyties ar kitų asmens savybių.

Dėl pirmiau nurodytų priežasčių, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 14 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 4 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė,

n u s p r e n d ž i a:

1. Tyrimą nutraukti, kai galimai lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai nutraukiami.



2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją bei Teisingumo ministeriją.

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