



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU SUDARANT DARBO SĄLYGAS AB „KELIŲ PRIEŽIŪRA“

TYRIMO

2026 m. vasario 6 d. Nr. (25)SN-386)SP-9

Vilnius

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2025 m. lapkričio 20 d. gautas pareiškėjo (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėjas) skundas, kuriame teigiama, kad jis 2025 m. spalio 3 d. pradėjo dirbti AB „Kelių priežiūra“ (toliau – ir Bendrovė) meistru. Pradėjęs dirbti, Pareiškėjas darbdaviui pateikė prašymą dėl NPD taikymo ir pridėjo dokumentus apie nustatytą negalios lygį. Kitą dieną Pareiškėjui buvo apribotos darbo funkcijos, t. y. darbdavys neleido atlikti darbo pareigų, teigdamas, kad pagal pateiktą Išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Pareiškėjas negali dirbti viršvalandžių ir net neturi teisės išlipti iš automobilio magistralėje. Pareiškėjas nurodo, kad darbuotojo profilaktinio sveikatos patikrinimo pažymoje nurodoma, kad Pareiškėjas dirbti gali. 2025 m. spalio 17 d. Pareiškėjas buvo iškviestas į pokalbį, darbdavio atstovai pareiškė nežinoję, kad Pareiškėjui nustatyta negalia, ir teigė, kad pagal Išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, Pareiškėjas negali dirbti Bendrovėje. Tam, kad išvengtų psichologinio spaudimo, mobingo ir diskriminacijos dėl sveikatos būklės, Pareiškėjas 2025 m. spalio 20 d. pateikė prašymą atleisti, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio 3 punktu. Papildomuose paaiškinimuose Pareiškėjas nurodė, kad darbdavys nesiūlė nei raštu, nei žodžiu pritaikyti darbo vietos pagal turimą negalią, taip pat nebuvo siūloma kita darbo vieta, atitinkanti Pareiškėjo sveikatos būklę ir darbingumą.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2025 m. gruodžio 1 d. raštu Nr. (25)SN-386)S-694 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į AB „Kelių priežiūra“, prašydama ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo rašto gavimo dienos pateikti paaiškinimą dėl pateikto skundo.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė :

Tarnyboje 2025 m. gruodžio 17 d. gauti Bendrovės paaiškinimai. Bendrovė nurodo, kad nesutinka su Pareiškėjo pozicija dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu. Nurodoma, kad 2025 m. spalio 2 d. Bendrovė ir Pareiškėjas sudarė darbo sutartį Nr. 4407 (toliau – Darbo sutartis) dėl Ukmergės kelių tarnybos Širvintų meistrijos meistro (toliau – meistras) darbo funkcijų atlikimo. Faktiškai dirbti Bendrovėje Pareiškėjas pradėjo nuo 2025 m. spalio 3 d. 2025 m. spalio 8 d. Pareiškėjas pateikė Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus IV teritorinio skyriaus išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS2004 (toliau – Išvada). Būtent 2025 m. spalio 8 d. Bendrovė sužinojo apie Pareiškėjo sveikatos būklę, kas lėmė, kad tiesioginių darbo funkcijų vykdymas buvo nesuderinamas su Išvadoje pateikta informacija. Pareiškėjui buvo pasiūlyta nutraukti Darbo sutartį dėl to, kad pagal jo pateiktą Išvadą nustatyti reikšmingi apribojimai (triukšmo poveikis, ekstremali temperatūra, kontaktas su cheminėmis medžiagomis, nuolatinis stovėjimas ir vaikščiojimas, naktinis bei viršvalandinis darbas, darbai aukštyje), kurie nesuderinami su meistro pareigybės pobūdžiu ir funkcijomis. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalimi ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalimi, darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, todėl Bendrovė negalėjo leisti Pareiškėjui dirbti aplinkoje, keliančioje realią riziką jo sveikatai. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu buvo svarstytas kaip vienas iš galimų sprendimų. Bendrovė atitinkamai siūlė Pareiškėjui pateikti savo siūlymus, taip pat siūlė ir pakartotinį sveikatos patikrinimą. 2025 m. spalio 17 d. susitikimo metu šalys sutarė aptarti galimus sprendimus 2025 m. spalio 20 d., tačiau Pareiškėjas 2025 m. spalio 19 d. savo iniciatyva pateikė prašymą nutraukti Darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą.

Bendrovė taip pat nurodė, kad 2025 m. spalio 1 d. Pareiškėjas pateikė Bendrovei asmens medicininę knygelę (sveikatos pasą), forma Nr. 048/a (toliau – Medicininė knygelė), su nurodytais kenksmingais faktoriais ir medicinine išvada, kad dirbti gali. Darbdavys su informacija susipažino iki Darbo sutarties sudarymo. Pagal pateiktą Medicininę knygelę, darbuotojas dirbti galėjo, todėl pateikta informacija buvo įvertinta ir priimtas sprendimas įdarbinti Pareiškėją meistro pareigoms. Atkreiptinas dėmesys, kad Medicininėje knygelėje nurodyti kenksmingi faktoriai nustatyti pagal 2000 m. gegužės

31 d. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ patvirtintas tvarkas. Medicininėje knygelėje nurodyta, kad Pareiškėjas gali dirbti veikiant šiems kenksmingiems faktoriams: oro temperatūra, dirbant lauko sąlygomis (13 pr. 2 lent. 3.7.3), stereotipiniai (nuolat pasikartojantys) darbo judesiai (13 pr. 2 lent. 4.2.2), naktinis darbas (13 pr. 2 lent. 5. 1 p.), traukinių sąstatų formavimas (išformavimas), traukinių techninė apžiūra jų stovėjimo vietose ir darbai eksploatuojamuose geležinkelio ruožuose, automobilių kelių važiuojamosiose juostose (13 pr. 1 lent. 18 p.), tačiau Pareiškėjo pateiktoje Išvadoje buvo nurodyta platesnė informacija, paneigianti Medicininės knygelės išvadą „dirbti gali“.

Darbdavys, turėdamas 2025 m. spalio 1 d. pateiktą Medicininę knygelę, Pareiškėjo sveikatą įvertino pagal joje nurodytą išvadą – „dirbti gali“, todėl buvo priimtas sprendimas sudaryti Darbo sutartį. Tačiau vėliau Pareiškėjo savo iniciatyva pateiktoje Išvadoje buvo nurodyti apribojimai, kurie faktiškai trukdo vykdyti darbo funkcijas. Atsižvelgdamas į šią informaciją, darbdavys privalėjo pakartotinai įvertinti Pareiškėjo galimybes dirbti ir konstatavo, kad pagal nustatytas sąlygas darbo funkcijų atlikti neįmanoma.

Bendrovė su Pareiškėju aptarė keletą situacijos sprendimo būdų: galimybes užimti kitas laisvas darbo pozicijas, pakartotinai pasitikrinti sveikatą, taip pat ne kartą Bendrovė akcentavo, kad ieškos kitų situacijos sprendimo būdų, kad būtų užtikrinta tiek Bendrovės, tiek Pareiškėjo interesų apsauga. 2025 m. spalio 17 d. pokalbio metu Bendrovė siūlė ir diskutavo su Pareiškėju apie jam priimtinas kitas (laisvas) pozicijas Bendrovėje, tačiau pats Pareiškėjas pripažino, jog jam tinkamos pozicijos nėra. Šio pokalbio metu Bendrovės atstovai ir Pareiškėjas susitarė, jog Pareiškėjui suteikiama laiko pagalvoti, pasitarti su kitais asmenimis (teisininkais) iki 2025 m. spalio 20 d., kaip šią situaciją pats Pareiškėjas norėtų išspręsti, tačiau Pareiškėjas 2025 m. spalio 19 d. savo valia pateikė prašymą nutraukti Darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą. Bendrovė šios alternatyvos Pareiškėjui nesiūlė, todėl visiškai akivaizdu, kad tai Pareiškėjo savarankiškas savaitgalį (prašymas atsiųstas sekmadienį) priimtas sprendimas. Dėl Pareiškėjo savanoriško prašymo nutraukti Darbo sutartį kiti galimi situacijos sprendimo būdai nebuvo svarstomi. Darbdavys atsižvelgė į Pareiškėjo prašymą nutraukti Darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą – darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, kai jis negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijų dėl ligos ar negalios.

Bendrovė nurodo, kad įvertinus 2019 m. lapkričio 1 d. generalinio direktoriaus patvirtintų Meistro pareiginių nuostatų Nr. PN-91 (toliau – Pareiginiai nuostatai) turinį, buvo atlikta detali analizė, kuri patvirtina, jog Išvadoje nurodyti veiksniai draudė Pareiškėjui tinkamai vykdyti meistro pareigas bei atlikti Pareiginiuose nuostatuose numatytas funkcijas:

1. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...> veikiant fizikiniams rizikos veiksniams <...> kai triukšmo ekspozicijos lygis viršija 80 dB(A)“. Meistras yra įpareigotas tikrinti, kad nebūtų naudojami netvarkingi instrumentai, darbo priemonės, nedirbtų techniškai netvarkingi mechanizmai ir transporto priemonės bei mažosios mechanizacijos priemonės (Pareiginių nuostatų 4 p.), organizuoti ir vykdyti įvairios paskirties statybos, remonto, rekonstrukcijos, tiesimo ir kitus darbus (Pareiginių nuostatų 25 p.), organizuoti statybos metu eismo reguliavimą, įspėjamųjų ir nukreipiamųjų kelio ženklų pastatymą, objekto teritorijos aptvėrimą (Pareiginių nuostatų 26 p.). Vykdydamas minėtas funkcijas, meistras nuolat būna šalia veikiančių įrenginių (pvz., perforatoriaus, frezos, traktoriaus su šlaitine žoliapjove, motorinio grąžto), kurių skleidžiamas triukšmas viršija 80 dB(A). Darbų aplinka šalikelėse ir ant kelio taip pat sukelia papildomą triukšmo poveikį — asfaltuotais keliais pravažiuojantys automobiliai skleidžia apie 100 dB(A). Taigi Išvadoje nurodytas triukšmo lygio ribojimas neleido Pareiškėjui vykdyti pirmiau nurodytų funkcijų.

2. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...> veikiant fizikiniams rizikos veiksniams <...> kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių“. Pareiginiai nuostatai nustato, kad meistras, vykdydamas darbo funkcijas, atlieka šiuos darbus lauke: asfalto dangų įrengimas, druskos tirpalų ruošimas (Pareiginių nuostatų 13 p.), įvairūs statybos, remonto, rekonstrukcijos ir tiesimo darbai (Pareiginių nuostatų 25 p.), eismo reguliavimas, įspėjamųjų ir nukreipiamųjų kelio ženklų pastatymas bei objekto teritorijos aptvėrimas (Pareiginių nuostatų 26 p.). Visi lauko darbai vykdomi tiek šiltuoju, tiek šaltuoju metų laiku, nepriklausomai nuo meteorologinių sąlygų. Šiltuoju metų laiku oro temperatūra gali viršyti 30 °C, o šaltuoju metų laiku nukristi žemiau –10 °C. Šios sąlygos neatitinka norminių šiluminės aplinkos verčių, todėl Pareiškėjas nuolat patirtų tiek karščio, tiek šalčio poveikį, kas yra pripažįstama reikšmingu rizikos veiksniu.

3. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...> veikiant fizikiniams rizikos veiksniams <...> dėl darbo aplinkoje esančių cheminių jautrinančių medžiagų“. Darbo aplinkoje egzistuoja kontaktas su cheminėmis jautrinančiomis medžiagomis. Meistras, vykdydamas darbo funkcijas, tikrina naudojamas medžiagas, prižiūri jų saugojimą ir tiekimą (Pareiginių nuostatų 5 p.),

įrengia asfalto dangas ir ruošia druskos tirpalą (Pareiginių nuostatų 13 p.), vykdo įvairios paskirties statybos, remonto, rekonstrukcijos, tiesimo ir kitus darbus (Pareiginių nuostatų 25 p.). Šių funkcijų vykdymui naudojamos medžiagos (asfaltas, emulsijos, mastikos, cementas, natrio ir kalcio chloridai, dažai ir kt.) priskiriamos prie cheminių medžiagų, galinčių sukelti jautrinimą ar kitokį kenksmingą poveikį sveikatai. Pareiškėjas su jomis susidurtų tiesiogiai ir nuolat, todėl rizika yra reali ir pagrįsta.

4. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...> veikiant ergonominiams rizikos veiksniams <...> dirbti darbą susijusį su nuolatinio stovėjimu“. Pareiginiai nuostatai nustato, kad meistras, vykdydamas darbo funkcijas, privalo organizuoti darbus pagal technologinę seką (Pareiginių nuostatų 2 p.), prižiūrėti švarą ir tvarką pastatuose ir teritorijose (Pareiginių nuostatų 14 p.), dalyvauti techninės dokumentacijos rengime, kontroliniuose matavimuose, kokybės tikrinime bei komisijų, vykdančių inventORIZACIJĄ ar kitus tikrinimus, veikloje (Pareiginių nuostatų 15 p.). Tai suponuoja ilgalaikį stovėjimą darbo vietoje, atliekant stebėjimą, matavimus ir kitus procesus, kurie dėl savo pobūdžio negali būti atliekami sėdint.

5. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...> veikiant ergonominiams rizikos veiksniams <...> dirbti darbą susijusį su nuolatinio vaikščiojimu“. Pareiginiai nuostatai nustato, kad meistras privalo nuolat organizuoti ir vykdyti darbus pagal projekte numatytą darbų vykdymo nuoseklumą ir technologiją (Pareiginių nuostatų 2 p.), tikrinti rangovų darbų kokybę (Pareiginių nuostatų 6 p.), stebėti rangovų atliekamus darbus (Pareiginių nuostatų 7 p.), įrengti asfalto dangas, ruošti druskos tirpalą (Pareiginių nuostatų 13 p.), rūpintis švara ir tvarka eksploatuojamuose pastatuose ir teritorijoje (Pareiginių nuostatų 14 p.), dalyvauti techninės dokumentacijos ruošime, kontroliniuose matavimuose, kokybės tikrinime, komisijų, vykdančių inventORIZACIJĄ ar kitus tikrinimus, veikloje (Pareiginių nuostatų 15 p.), vykdyti statybos, remonto ir rekonstrukcijos darbus (Pareiginių nuostatų 26 p.) bei sekti atliekamų darbų kokybę (Pareiginių nuostatų 30 p.). Kadangi darbai vykdomi kelio ruožuose, kuriuose darbų baras nėra taškinis, meistras privalo nuolat judėti tarp skirtingų darbo vietų. Tokia darbo organizavimo specifika lemia nuolatinio vaikščiojimo būtinybę, kuri yra neatskiriama minėtų funkcijų vykdymo dalis.

6. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...> veikiant psichosocialiniams rizikos veiksniams <...> dirbti naktį“. Pareiginiai nuostatai nustato, kad meistras, vykdydamas darbo funkcijas, turi operatyviai taisyti keliuose ir darbo objektuose atsiradusius defektus, keliančius pavojų eismo saugumui (Pareiginių nuostatų 12 p.). Šie darbai atliekami budėjimo režimu tiek šiltuoju, tiek šaltuoju

metų laiku. Pasyvaus budėjimo metu meistras privalo reaguoti į pranešimus nepriklausomai nuo paros laiko, vykti į įvykio vietą ir organizuoti atitinkamus darbus. Šaltuoju metų metu budėjimas vykdomas 24 valandų pamainomis, įskaitant laikotarpį nuo 22:00 iki 06:00. Šios aplinkybės patvirtina realų ir nuolatinį naktinio darbo pobūdį.

7. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...>veikiant psichosocialiniams rizikos veiksniams <...> dirbti viršvalandinį darbą“. Pareiginiai nuostatai nustato, kad meistras vykdo budėjimus, kadangi privalo operatyviai taisyti keliuose ir darbo objektuose atsiradusius defektus, keliančius pavojų eismo saugumui (Pareiginių nuostatų 12 p.), bei po darbo valandų tikrinti darbo vietų saugumą (Pareiginių nuostatų 31 p.). Pasyvaus budėjimo metu išdirbtas valandų skaičius viršija normines darbo valandas. Be to, dirbant 24 valandų pamainomis kas ketvirtą parą, faktiškai susidaro situacija, kai viršvalandinis darbas yra neišvengiamas. Todėl Pareiškėjui tektų dirbti viršvalandinį darbą, kurį dirbti Išvada draudžia.

8. Išvadoje nurodyta, kad Pareiškėjas negali dirbti „<...> veikiant fiziniams rizikos veiksniams <...> darbai aukštyje“. Pareiginiai nuostatai nustato, kad meistras organizuoja ir vykdo statybos, remonto, rekonstrukcijos ir tiesimo darbus, tarp jų — darbus prie tiltų, ant šlaitų, nuo pastolių ar kitų pakylų (Pareiginių nuostatų 25 p.). Taip pat atliekamos tiltų elementų apžiūros ir remonto darbai, kurių pobūdis objektyviai reikalauja darbo aukštyje. Atliekant minėtas meistro funkcijas, darbas aukštyje yra neišvengiamas.

Kaip nurodo Bendrovė, meistro darbas reikalauja nuolatinio judėjimo, darbo lauko sąlygomis, kontakto su triukšmu, temperatūros svyravimais, cheminėmis medžiagomis, taip pat budėjimų, naktinio ir viršvalandinio darbo. Šie veiksniai yra neatskiriama pareigų dalis, todėl jų pašalinimas ar reikšmingas sumažinimas neatitiktų pareiginių nuostatų ir darbo organizavimo principų. Dėl to pritaikyti darbo vietą taip, kad būtų išvengta rizikos veiksnių, praktiškai neįmanoma.

Bendrovė taip pat nurodė, kad Bendrovėje dirba 32 darbuotojai su negalia, o tai sudaro 1,53 proc. visų darbuotojų. Šie darbuotojai dirba įvairius techninius, inžinerinius ir administracinius darbus, pavyzdžiui, eina apskaitininko, darbų vadovo, kelio darbininko, inžinieriaus, kelių priežiūros darbų vadovo, mašinų operatoriaus, mechaniko, mechanikos inžinieriaus, pardavimų vadybininko, statybos darbų vadovo, suvirintojo ir ūkvedžio pareigas. Daugeliui šiose pozicijose dirbančių darbuotojų su negalia darbo vietos nėra specialiai pritaikytos, nes turima negalia jiems iš esmės neužkerta kelio

vykdyti funkcijų. Bendrovėje šiuo metu dirba du ūkvedžiai, kurie dirba specialiai pritaikytose darbo vietose dėl jų lokalaus darbo pobūdžio.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėjas, dirbdamas Bendrovėje, patyrė diskriminaciją dėl negalios. Kitaip tariant, buvo siekiama nustatyti, ar AB „Kelių priežiūra“ tinkamai vykdė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 ir 8 punktuose nurodytas darbdavio pareigas. Šios teisės normos, be kita ko, įpareigoja darbdavius sudaryti vienodas darbo sąlygas ir draudžia bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl negalios ar kitų įstatyme numatytų pagrindų.

Pažymėtina, kad tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija, pačia bendriausia šio žodžio prasme, reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors jiems būdingų požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė nediskriminavimo samprata atskleidžiama remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniu, kuriame nustatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat 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 (21 straipsnio 1 dalis).

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyta, kad diskriminavimas dėl

religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti Europos Sąjungos sutarties tikslų įgyvendinimui (11 preambulės dalis).

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierė, nustato, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalis).

Tiesioginė diskriminacija yra elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus (2 straipsnio 9 dalis). Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (2 straipsnio 5 dalis).

Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvencijos (toliau – Konvencija), kurios dalyvė yra Lietuva, 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina, kad prieš įstatymą visi asmenys lygūs ir lygūs pagal įstatymą, taip pat turi teisę į lygiavertę įstatymo apsaugą ir teisę vienodai naudotis įstatymo teikiamomis galimybėmis be jokio diskriminavimo. Valstybės, šios Konvencijos šalys, draudžia bet kokią diskriminavimą dėl negalios ir garantuoja asmenims su negalia vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties (Konvencijos 5 straipsnio 2 dalis).

Konvencijos 27 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad valstybės, šios Konvencijos šalys, pripažįsta asmenų su negalia teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis; ši teisė apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo darbo rinkoje ir

darbo aplinkoje, kuri yra atvira, tinkama visiems ir prieinama asmenims su negalia. Valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina ir skatina įgyvendinti teisę į darbą, įskaitant teisę į darbą tų asmenų, kurie tampa asmenimis su negalia dirbdami, imdamosi atitinkamų priemonių, įskaitant ir teisės aktų priėmimą, kuriomis *inter alia* būtų uždrausta diskriminacija dėl negalios visais klausimais, susijusiais su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą, darbo išsaugojimą, kilimą tarnyboje ir saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Jungtinių Tautų žmonių su negalia teisių komitetas, 2018 m. balandžio 26 d. Generaliniame komentare Nr. 6 (toliau – Komentaras) aiškindamas tinkamo pritaikymo (įskaitant ir tinkamą darbo vietos bei sąlygų pritaikymą) asmenims su negalia sąvoką, pažymėjo, jog tinkamo pritaikymo pareiga yra *ex nunc* pareiga, t. y., ji turi būti vykdoma nuo to momento, kai asmeniui su negalia atsiranda poreikis pašalinti kliūtis jam tinkamai įgyvendinti savo teises ir pareigas. Tinkamo pritaikymo pareiga yra individualizuota pareiga, pasireiškianti tuo, jog pareigos turėtojas privalo atsižvelgti į konkrečius asmens su negalia poreikius, jis privalo bendradarbiauti su asmeniu (arba jo atstovu), kuriam toks pritaikymas reikalingas. Tinkamo pritaikymo pareiga galioja ne tik tais atvejais, kai asmuo paprašo tokio pritaikymo, bet ir kai pareigą turintis asmuo žino apie tokio asmens negalią. Pareiga išlieka ir tais atvejais, kai asmuo, turintis pritaikymo pareigą, žino ar privalo žinoti, jog asmuo turi negalią, dėl kurios jam reikalingas pritaikymas, pašalinantis kliūtis asmeniui įgyvendinant savo teises (Komentaro 24 straipsnio b punktas).

Remiantis Komentaro 26 straipsniu, kriterijai, kuriais remiantis turi būti įgyvendinama tinkamo pritaikymo pareiga:

- a) kliūčių, apribojančių galimybes asmenims su negalia naudotis savo teisėmis, identifikavimas bei pašalinimas, bendradarbiaujant pareigos turėtojui bei asmeniui su negalia;
- b) įvertinimas, ar tinkamas pritaikymas yra teisiškai ar praktiškai įgyvendinamas;
- c) įvertinimas, ar pritaikymas yra būtinas ir tinkamas bei efektyvus, įgyvendinant konkrečią asmens teisę;
- d) įvertinimas, ar pritaikymu nėra neproporcingai apsunkinamas pareigos turėtojas; tam reikalinga nustatyti santykį tarp pritaikymui reikalingų sąnaudų bei tikslo, kuris bus įgyvendintas dėl tinkamo pritaikymo (t. y. naudojimasis konkrečia teise);
- e) užtikrinimas, jog tinkamo pritaikymo pareiga bus įgyvendinama taip, kad būtų užtikrinta lygybė bei užkirstas kelias asmenų su negalia diskriminacijai. Tam būtinas atsakingų asmenų bei

asmenų su negalia bendradarbiavimas. Faktoriai, į kuriuos turi būti atsižvelgta, yra piniginiai kaštai, prieinami ištekliai (įskaitant valstybės subsidijas), įmonės, įstaigos ar organizacijos, turinčios pritaikymo pareigą, dydis, įtaka įmonei, įstaigai ar organizacijai, nauda, kurią gaus tretieji asmenys, neigiama įtaka kitiems asmenims bei protingi sveikatos ir saugumo reikalavimai. Įvertinant pareigos turėtojo galimybę įgyvendinti tinkamo pritaikymo pareigą, būtina įvertinti ne tik atskiro departamento, padalinio ar kito organizacinio vieneto, bet visos įmonės, įstaigos, organizacijos išteklius;

f) užtikrinimas, kad asmeniui su negalia nebūtų perkelta pritaikymo pareiga;

g) užtikrinimas, kad pareigos turėtojui, teigiančiam, jog pritaikymas jam sukuria neproporcingą našta, tektų įrodinėjimo pareiga. Bet koks išimčių, įgyvendinant tinkamo pritaikymo pareigą, pateisinimas turi būti pagrįstas objektyviais kriterijais, apie tai tinkamai ir laiku informuojant asmenį, turintį negalią (Komentaro 27 straipsnis).

Pagal Komentaro 67 straipsnį, valstybės – Konvencijos narės, įgyvendindamos Konvencijos 27 straipsnyje įtvirtintą asmenų su negalia teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis, privalo teisės aktuose įtvirtinti, jog tinkamo pritaikymo pareigos nevykdymas yra laikomas diskriminacija (Komentaro 67 straipsnio d punktas); valstybės narės prisiima pareigą užtikrinti asmenų su negalia darbą tinkamai pritaikytoje darbo vietoje, saugioje bei sveikoje darbo aplinkoje tiek viešame, tiek privačiame darbo sektoriuose (Komentaro 67 straipsnio f punktas).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, 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 (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalies 6 punktu, 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, negalia, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba 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), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 punktu, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, privalo sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties.

Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, privalo imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju asmenims su negalia siekiant gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 8 punktas).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo 3 straipsnyje įtvirtintais asmenų su negalia socialinės integracijos principais, iš kurių paminėtinas lygių teisių principas – asmenys su negalia turi tokias pačias teises kaip ir kiti visuomenės nariai (3 straipsnio 2 punktas); diskriminavimo prevencijos – draudžiama asmens su negalia bet kokia diskriminacija ir (ar) bet kokios formos išnaudojimas (3 straipsnio 3 punktas).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalimi, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnio 1 dalis).

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta darbo aplinkos sąvoka, pagal kurią, darbo aplinka – darbo vietą supanti erdvė, kurioje gali būti darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kitų). Darbo sąlygos – darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Darbo vieta – vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulgytą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas (2 straipsnio 7 dalis, 8 dalis). Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (2 straipsnio 12 dalis).

Įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ 13 priede patvirtintas Asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (kenksmingų veiksnių poveikis ir (ar) pavojingas darbas), privalomo sveikatos tikrinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas). Aprašo 1 punkte nurodyta, kad asmenys, norintys įsidarbinti (toliau – įsidarbinantieji) ar dirbantys (toliau – darbuotojai) darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika (traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo tikimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnių poveikio), privalo tikrintis sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai.

Darbdaviui atstovaujantis ar jo įgaliotas asmuo, siųsdamas įsidarbinantį ar dirbantį asmenį tikrintis sveikatos, privalo išduoti ir pagal kompetenciją užpildyti „Privalomo sveikatos patikrinimo medicininės pažymos“ formą (toliau – forma Nr. 047/a) (įsidarbinančiam) ar „Asmens medicininę knygelę (sveikatos pasą)“ (toliau – forma Nr. 048/a) (dirbančiajam), nurodytas Privalomų sveikatos

statistikos apskaitos ir kitų tipinių formų, pildomų sveikatos priežiūros įstaigose, sąraše ir saugojimo terminuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymu Nr. 515 „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“, arba Elektroninės sveikatos paslaugų ir bendradarbiavimo infrastruktūros informacinėje sistemoje (toliau – ESPBI IS) užpildyti elektroninės statistinės apskaitos formą „Privalomo sveikatos patikrinimo medicininė pažyma“ (toliau – forma Nr. E047) ar elektroninės statistinės apskaitos formą „Asmens medicininė knygelė (sveikatos pasas)“ (toliau – forma Nr. E048), nurodytas Elektroninės sveikatos paslaugų ir bendradarbiavimo infrastruktūros informacinės sistemos naudojimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2015 m. gegužės 26 d. įsakymu Nr. V-657 „Dėl Elektroninės sveikatos paslaugų ir bendradarbiavimo infrastruktūros informacinės sistemos naudojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – Elektroninės sveikatos paslaugų ir bendradarbiavimo infrastruktūros informacinės sistemos naudojimo tvarkos aprašas), priede (Aprašo 7 punktas).

Darbdavio atstovas ar jo įgaliotas asmuo, siųsdamas asmenį tikrintis sveikatos, pats privalo užpildyti privalomo sveikatos patikrinimo dokumentus: įsidarbinančiajam – formą Nr. 047/a (ar elektroninę formą Nr. E047), dirbančiajam – asmens medicininę knygelę (formą Nr. 048/a arba Nr. E048), popieriniu ar elektroniniu būdu per ESPBI IS, aiškiai nurodydamas konkrečios darbo vietos kenksmingus darbo aplinkos veiksnius ir jų dydžius (Aprašo 7.2 punktas).

Išvadą dėl darbuotojo profesinio tinkamumo („dirbti gali“ „dirbti gali, bet ribotai“ (nurodant, kaip), „dirbti negali“) įsidarbinančiajam – į formą Nr. 047/a (ar formą Nr. E047), dirbančiajam – į formą Nr. 048/a (ar formą Nr. E048) įrašo Aprašo 10.4 papunktyje nurodytas gydytojas (Aprašo 12 punktas). Dėl asmenų su negalia ar asmenų, netekusių dalies darbingumo, galimybės dirbti konkretų darbą sprendžia Aprašo 10.4 papunktyje nurodytas gydytojas, gavęs Asmens su negalia teisių apsaugos agentūros prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos rekomendacijas ir atitinkamos profesinės kvalifikacijos gydytojo išvadą (Aprašo 19.3 punktas).

Gydytojo įrašytos išvados yra privalomos darbdaviui atstovaujančiam ar jo įgaliotam asmeniui ir darbuotojui (Aprašo 29 punktas).

Tiriant galimą diskriminaciją dėl negalios, būtina nustatyti, ar būtent negalia buvo lemiamas veiksnys, dėl kurio Pareiškėjas galėjo patirti mažiau palankų vertinimą dirbdamas Bendrovėje.

Iš Tarnybai pateiktų dokumentų nustatyta, kad Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus IV teritorinio skyriaus 2022 m. spalio 26 d.

Išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS-2004 nurodyta, kad Pareiškėjui nuo 2022 m. rugsėjo 25 d. iki 2044 m. gegužės 8 d. nustatytas 35 proc. darbingumo lygis. Pareiškėjas negali dirbti: kai triukšmo ekspozicijos lygis viršija 80dB(A), kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių, su jonizuojančia spinduliuote, dėl darbo aplinkoje esančių cheminių jautrinančių medžiagų, keliant krovinius rankomis, kai krovinio svoris daugiau kaip 15 kg (vyrams), dirbti darbą, susijusį su nuolatiniu stovėjimu, vaikščiojimu, dirbti naktinį, viršvalandinį darbą, dirbti darbų aukštyje virš 5 m.

2025 m. spalio 1 d. Bendrovėje gautas Pareiškėjo prašymas nuo 2025 m. spalio 3 d. priimti į Ukmergės KT Širvintų meistriją meistro pareigoms.

2025 m. spalio 2 d. tarp Pareiškėjo ir Bendrovės buvo sudaryta darbo sutartis Nr. 4407.

Bendrovei buvo pateikta asmens medicininė knygelė, kurioje nurodyta, kad darbovietės pavadinimas AB „Kelių priežiūra“, pareigos – meistras, Pareiškėjas gali dirbti veikiant šiems kenksmingiems faktoriams: 13 pr. 1 lent. 18 p. – Traukinių sąstatų formavimas (išformavimas), traukinių techninė apžiūra jų stovėjimo vietose ir darbai eksploatuojamuose geležinkelio ruožuose, automobilių kelių važiuojamosiose juostose; 7 pr. 1 lent. 3.3 p.; 13 pr. 2 lent. 4.3.2 p. – Darbas su videoterminalais (kompiuteriais ir kt.); 13 pr. 2 lent. 4.2.2 p. – Stereotipiniai (nuolat pasikartojantys) darbo judesiai; 13 pr. 2 lent. 3.7.3 p. – Oro temperatūra, dirbant lauko sąlygomis; 13 pr. 2 lent. 5.1 p. – Naktinis darbas.

2025 m. spalio 3 d. Pareiškėjas pasirašė sutikimą dirbti viršvalandinį darbą, kuriuo Pareiškėjas sutiko dirbti iki 12 val. viršvalandžių per savaitę.

2025 m. spalio 20 d. Pareiškėjas pateikė darbdaviui Pranešimą, kuriame nurodo, kad 2025 m. spalio 8 d. pateikus Išvadą, jam nuo 2025 m. spalio 9 d. neteisėtai nebuvo leista vykdyti tiesioginių darbo funkcijų. Dėl to Pareiškėjas yra priverstas nutraukti darbo sutartį.

2025 m. spalio 20 d. Pareiškėjas pateikė prašymą dėl jo atleidimo iš darbo.

2025 m. spalio 20 d. Bendrovė priėmė įsakymą dėl Pareiškėjo darbo sutarties nutraukimo. Su šiuo įsakymu pasirašytinai supažindintas ir Pareiškėjas.

Pareiškėjas lygių galimybių kontrolierės prašo ištirti jo Skundą ir pripažinti, kad Bendrovė diskriminavo jį dėl negalios. Pareiškėjas nurodė, kad Bendrovė, gavusi Išvadą, neteisėtai apribojo Pareiškėjo darbinės funkcijas, nors Pareiškėjas atliko privalomą sveikatos patikrą, po kurios jam leista dirbti meistru.

Bendrovė nesutiko su tokiu Pareiškėjo teiginiu, nurodydama, kad Pareiškėjo pateiktoje Išvadoje yra nurodyti apribojimai, kurie faktiškai trukdo vykdyti meistro darbines funkcijas.

Iš Tarnybai pateiktų dokumentų nustatyta, kad Išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Pareiškėjui nustatyti darbo apribojimai, susiję, be kita ko, su triukšmo poveikiu, netinkama šilumine aplinka, cheminių medžiagų poveikiu, nuolatinio stovėjimu ar vaikščiojimu, naktiniu ir viršvalandiniu darbu bei darbu aukštyje. Bendrovė savo paaiškinimuose nurodė, kad, jos vertinimu, meistro pareigos apima darbą lauko sąlygomis visais metų laikais, buvimą šalia veikiančių mechanizmų ir transporto priemonių, galinčių sukelti didesnį nei 80 dB(A) triukšmo lygį, naudojimą įvairių statybinių ir kelių priežiūros medžiagų, taip pat nuolatinį judėjimą tarp skirtingų darbo vietų. Bendrovės teigimu, meistro darbas organizuojamas budėjimo režimu, kuris apima ir naktinį bei viršvalandinį darbą, o tam tikros funkcijos, tokios kaip tiltų elementų apžiūra ir remonto darbai, reikalauja darbo aukštyje. Atsižvelgdama į tai, Bendrovė laikė, kad Pareiškėjo Išvadoje nustatyti darbo apribojimai yra nesuderinami su meistro pareigoms priskiriamomis funkcijomis.

Diskriminacija nustatoma tada, kai asmuo atsiduria blogesnėje padėtyje būtent dėl vieno iš Lygių galimybių įstatyme nurodytų pagrindų, šiuo atveju – dėl negalios. Siekiant konstatuoti diskriminaciją, būtina nustatyti priežastinį ryšį tarp nepalankaus traktavimo ir asmens turimos negalios.

Pažymėtina, kad iki 2024 m. birželio 13 d. galiojusios Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo redakcijos 33 straipsnio 1 dalies 11 punkte buvo nurodoma, kad darbuotojas, gavęs Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, išvados kopiją privalo pateikti darbdaviui. Su 2024 m. birželio 13 d. įstatymo pakeitimu Nr. XIV-2703 darbuotojui nebeliko pareigos pateikti darbdaviui išvados dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas aiškiai atribojo išvados reikšmę nuo privalomojo sveikatos patikrinimo. Kadangi darbuotojas išvados nebeprivalo pateikti darbdaviui, dėl to darbdavys negali, remdamasis vien išvada, riboti darbuotojo darbo funkcijų ar drausti jam atlikti darbo sutartyje suldytą darbą. Darbuotojo tinkamumą dirbti konkretų darbą ir leidžiamas darbo sąlygas nustato gydytojas, atlikęs privalomąjį darbuotojo sveikatos patikrinimą, ir šios išvados įrašomos į Asmens medicininę knygelę (sveikatos pasą) arba Privalomo sveikatos patikrinimo medicininę pažymą. Būtent šios gydytojo išvados pagal galiojantį teisinį reglamentavimą yra privalomos darbdaviui ir darbuotojui.

Tokios praktikos laikosi ir teismai: „Šiuo aspektu teisėjų kolegija pritaria pirmosios instancijos teismo vertinimui, kad Agentūros išvada dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, suformuota atsižvelgiant į nustatytus ir Agentūrai pateiktais medicininiais dokumentais patvirtintus funkcinis sutrikimus, nesieja pareiškėjo darbingumo su konkrečia darbo vieta ir konkrečiomis darbo sąlygomis. Kaip pagrįstai nurodė pirmosios instancijos teismas, darbuotojui pateikus išvadą, darbdavys su minėtu dokumentu turėtų asmenį siųsti tikrintis sveikatą, nurodydamas konkrečius kenksmingus darbo aplinkos veiksnius, esančius konkrečioje darbo vietoje. Šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas dėl neįgaliojo ar asmens, netekusio dalies darbingumo, galimybės dirbti konkretų darbą parengia išvadą, kuria turi vadovautis darbdavys. Taigi, darytina išvada, kad dėl pareiškėjo galimybės dirbti konkretų darbą turėtų nuspręsti šeimos medicinos paslaugas teikiantis arba darbo medicinos gydytojas.“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2025 m. gruodžio 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-826-552/2025)

Nagrinėjamu atveju nustatyta, kad Pareiškėjas atliko privalomą sveikatos patikrą, po kurios gydytojas Asmens medicininėje knygelėje nurodė, jog Pareiškėjas gali dirbti. Taigi Pareiškėjo tinkamumas eiti meistro pareigas buvo patvirtintas gydytojo, atlikusio sveikatos patikrą pagal teisės aktų reikalavimus.

Bendrovė tiek savo paaiškinimuose Tarnybai, tiek Pareiškėjo pateiktame garso įrašė būtinybę nutraukti su Pareiškėju darbo santykius motyvuoja Išvada. Kadangi Išvadoje įvardinti rizikos faktoriai, Pareiškėjas, Bendrovės požiūriu, negali atlikti meistro pareigoms priskirtų funkcijų (garso įrašas nuo 1:25 min., Bendrovės atstovė: „(Bendrovė) *gana rimtai šiuo klausimu žiūri ir nuolaidų nedaro, kadangi čia susiję su žmogaus sveikata, ji yra pats brangiausias žmogaus turtas ir rizikuoti mes negalim. Pagal tai kaip Jums parašė gydytojo pažymą ir pagal tai, ką Jūs pateikėt vėliau, yra du skirtingi dokumentai. Visą laiką vadovaujamės tuo, kurį pateikė paskutinį. Pagal tą mes Jums negalime duoti jokio darbo – nei triukšmas, nei vaikščioti, nei stovėti...*“). Taigi Bendrovė rėmėsi ne Pareiškėjo pateikta Asmens medicininėje knygelėje esančia išvada, kad Pareiškėjas gali dirbti meistrui. Pažymėtina, kad Gydytojo pateiktos išvados data yra vėlesnė nei rekomendacinės NDNT išvados, kurią, kaip vėlesnę įvardina pokalbio metu Bendrovės atstovai. Bendrovės atstovai ne kartą 2025 m. spalio 17 d. vykusio pokalbio metu akcentavo Pareiškėjui, kad šis galėtų dar kartą kreiptis į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybą, kad ši pakeistų savo išvadą (garso įrašas 5:12. – 5:20 min.: „*Pats supranti ir pagal šitą pažymą, jeigu tu jos nekeiti, jei neini Komisijos, kad išbrauktų*; 7:03 – 7:14 min.: „*Pats galėtum dirbti,*

jeigu nebūtų tų faktorių, kurie mums kliūna, jei pereitum naujai tuos daktarus, komisiją...“; 8:39 – 8:43 min.: „Jeigu pasikeistų tos medicininė pažyma, tai mes su mielu noru...“; 11:04 – 11:06 min.: „Va, ta pažyma viską griauinę iš tikrųjų...“; 27:55 – 28:31 min.: „Nebūtų tos pažymos niekam nekliūtų, mes džiaugtumėmės, kad pats dirbi...“). Pareiškėjas pats nurodė, kad gali antrą kartą pereiti medicininę darbo komisiją (23:23 – 23:28 min.: „Duokit aš antrą kartą į tą medicininę nuvažiuosiu, jeigu Jūs netikite ir galvojat, kad aš meluoju...“), tačiau Bendrovės atstovas nurodė, kad negali antrą kartą siųsti į medicininę darbo komisiją (23:33 – 23:38 min.: „Mes pakartotinai negalime Jūsų siųsti, nes mes turime galiojantį dokumentą...“). Bendrovės atstovas pasiūlė Pareiškėjui kreiptis į „Sodrą“, kad būtų patikrinta gydytojo išvada, nustačiusi, kad Pareiškėjas dirbti gali (23:40 – 23:47 min.: „Tai dabar vienintelis kelias yra į „Sodrą“ kreiptis, kad patikrintų tą daktarą, ar teisingai patikrino...“), kadangi, Bendrovės atstovo manymu, medicininės darbo komisijos išvada, kad Pareiškėjas gali dirbti, yra galimai melaginga (23:55 – 23:57 min.: „Jūs atnešėte iš daktaro melagingą...“). Atsižvelgiant į tai, konstatuotina, kad Bendrovė, spręsdama dėl Pareiškėjo galimybės vykdyti meistro darbo funkcijas ir faktiškai neleisdama jam dirbti, rėmėsi ne privalomais mediciniais dokumentais, o vien Išvada, kuri pagal galiojantį teisinį reglamentavimą darbdaviui negali būti pagrindas riboti darbuotojo darbo funkcijas, nesant tai patvirtinančios gydytojo pažymos. Pažymėtina, kad, vadovaujantis pirmiau nurodytais teisės aktais, būtent Asmens medicininė knygelė yra pirminis dokumentas, patvirtinantis darbuotojo sveikatos būklę ir tinkamumą eiti pareigas, todėl darbdavys pirmiausia privalėjo vadovautis joje pateikta informacija. Be to, darbdaviui kilus bet kokių pagrįstų abejonų dėl Pareiškėjo galimybių toliau tinkamai atlikti jam pavestas darbo funkcijas, jis turėjo teisę siųsti Pareiškėją neeiliniam sveikatos patikrinimui, kaip tai nustatyta Aprašo 18 punkte. Tačiau nagrinėjamu atveju nėra įrodymų, kad tokia procedūra buvo inicijuota. Taip pat, nėra pateikta ir duomenų, kad Bendrovė būtų kreipusis į atsakingas institucijas išsiaiškinti, kuria išvada privalo vadovautis darbdavys ir dėl to visą atsakomybę perkėlė negalią turinčiam darbuotojui.

Bendrovė savo paaiškinimuose nurodė, kad su Pareiškėju aptarė keletą situacijos sprendimo būdų, tokių kaip: galimybės užimti kitas laisvas darbo pozicijas, pakartotinai pasitikrinti sveikatą, Bendrovė taip pat ne kartą akcentavo, kad ieškos kitų situacijos sprendimo būdų, kad būtų užtikrinta tiek Bendrovės, tiek Pareiškėjo interesų apsauga. Pareiškėjas pateikė papildomus Skundo paaiškinimus, kuriuose nurodė, kad Bendrovė nesiūlė nei raštu, nei žodžiu pritaikyti darbo vietos pagal Pareiškėjo turimą negalią, taip pat jam nebuvo siūloma kita darbo vieta, atitinkanti Pareiškėjo

sveikatos būklę ir darbingumą. Iš Pareiškėjo pateikto garso įrašo nustatyta, kad Pareiškėjui užsiminus apie kitą darbo vietą Bendrovėje, Bendrovės atstovė nurodė, kad Pareiškėjas negali dirbti nei naktinio, nei viršvalandinio darbo (5:40 – 6:07 min.: „*Su mielu noru pasiūlytume, bet paprasčiausiai Jūs negalit naktinio darbo ir viršvalandinio darbo dirbti...*“). Taigi Bendrovės teiginiai apie ieškotus alternatyvius situacijos sprendimo būdus nėra pagrįsti objektyviais duomenimis. Bendrovės argumentas, kad darbo vietos skelbiamos viešai, vertintinas kritiškai, kadangi tai nėra lygiavertė ar pakankama priemonė darbdaviui įgyvendinti savo pareigą individualiai pasiūlyti darbuotojui kitą tinkamą darbo vietą, atsižvelgiant į jo sveikatos būklę, darbingumą ir turimą kvalifikaciją. Vien tik viešas darbo pasiūlymų skelbimas nepatvirtina, kad Bendrovė realiai siekė rasti Pareiškėjui alternatyvų sprendimą ar sudaryti sąlygas tęsti darbo santykius, ypač situacijoje, kai darbdaviui buvo žinomi Pareiškėjo sveikatos apribojimai. Nagrinėjamu atveju nenustatyta, kad Bendrovė būtų realiai ir konkrečiai siūliusi Pareiškėjui kitą darbo vietą ar pareigas, atitinkančias jo sveikatos būklę ir darbingumą, taip pat nėra duomenų, jog būtų vertinta darbo vietos pritaikymo galimybė pagal Pareiškėjo turimą negalią. Priešingai, iš pateikto garso įrašo turinio matyti, kad Bendrovės atstovės pozicija iš esmės apsiribojo konstatavimu apie Pareiškėjo negalėjimą dirbti naktinio ir viršvalandinio darbo, neieškant realių ir individualizuotų sprendimų, kurie leistų Pareiškėjui toliau dirbti Bendrovėje.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, konstatuotina, kad Pareiškėjo negalia tapo esminiu ir lemiamu veiksniu, nulėmusiu Bendrovės sprendimus jo atžvilgiu. Pareiškėjas dėl savo negalios atsidūrė blogesnėje situacijoje nei kiti darbuotojai, kurių atžvilgiu tokie ribojimai nebuvo taikomi. Todėl nagrinėjamu atveju yra pakankamas faktinis ir teisinis pagrindas vertinti, kad Pareiškėjas patyrė diskriminaciją negalios pagrindu, pažeidžiant lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principus, įtvirtintus galiojančiuose teisės aktuose.

Taip pat pažymėtina, kad byloje nėra pakankamų duomenų, leidžiančių konstatuoti, jog darbdavys būtų aiškinęsis, kokias darbo funkcijas Pareiškėjas galėtų atlikti atsižvelgiant į jo sveikatos būklę ir negalią, ar svarstęs galimybę pakoreguoti esamas darbo funkcijas, darbo krūvį ar darbo organizavimą, ar būtų pasiūlęs Pareiškėjui kitus, jo galimybes atitinkančius darbus Bendrovėje. Atsižvelgiant į tai, nėra įrodymų, kad darbdavys tinkamai įgyvendino jam tenkančią pareigą sudaryti Pareiškėjui tinkamas darbo sąlygas.

Vadovaujantis išdėstyta, konstatuotina, kad Bendrovė netinkamai vykdė darbdavio pareigas, numatytas Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2, 8 punktuose.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu,

lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a :

1. Įspėti AB „Kelių priežiūra“ dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir AB „Kelių priežiūra“.

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