



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS DĖL NEGALIOS PRIIMANT Į DARBĄ

TYRIMO

2026 m. balandžio 21 d. Nr. (26)SN-65)SP-31
Vilnius

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2026 m. vasario 26 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu VŠĮ „Limeza“ nepriėmus Pareiškėjos į valytojos poziciją. 2026 m. kovo 18 d. telefoninio pokalbio su Tarnybos darbuotoja metu Pareiškėja papildomai nurodė, kad 2026 m. vasario pabaigoje bandė darbintis VŠĮ „Limeza“. Prieš darbo pokalbį Pareiškėja informavo įmonės atstovus apie turimą negalią ir jai nustatytą 20 proc. dalyvumo lygį. Darbo pokalbio metu įmonės atstovas informavo Pareiškėją, kad apie rezultatus praneš telefonu, tačiau nepaskambino. Pareiškėjai skambinant įmonės telefonu, niekas neatsiliepė.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2026 m. kovo 24 d. raštu Nr. (26)SN-65)S-144 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į VŠĮ „Limeza“ prašydama ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo rašto gavimo dienos pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė :

Tarnyboje 2026 m. balandžio 1 d. gauti VŠĮ „Limeza“ (toliau – ir Bendrovė) paaiškinimai. Paaiškinimuose Bendrovė nurodė, kad 2026 m. sausio 29 d. Pareiškėja dalyvavo darbo pokalbyje. Po darbo pokalbio bei pabendravus su kitais kandidatais, Bendrovė priėmė sprendimą Pareiškėjos neįdarbinti, kadangi Pareiškėja nurodė, kad neturi visiškai jokios darbo patirties apskritai, nėra niekada dirbusi valytoja, nėra niekada dirbusi su valymo inventoriumi bei valymo priemonėmis, nėra niekada dirbusi su valymo technika bei valymo mašinomis. Kadangi buvo kandidatų, kurie labiau

atitiko Bendrovės poreikius bei turėjo tinkamus gebėjimus darbui atlikti, Bendrovė pasirinko kitą kandidatą.

Bendrovė nurodė, kad kandidatas dirbti valytojo pozicijoje turi mokėti dirbti valytojo darbą, gebėti dirbti su valymo įrankiais, priemonėmis bei technika. Į valytojo funkcijas įeina darbas su plovimo mašina, grindų dangos valymas rankiniu būdu, paviršių valymas, sanitarinių mazgų valymas. Bendrovėje buvo ir yra įdarbinami asmenys su negalia. Darbuotojai su negalia dirba įvairiose pareigose, įskaitant valytojų, kiemsargių ir ūkvedžių pozicijas. Šiuo metu Bendrovėje dirba 146 asmenys su negalia..

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama ar Pareiškėja patyrė diskriminaciją dėl negalios įdarbinimo proceso metu. Kitaip tariant, siekiama nustatyti, ar VŠĮ „Limeza“ tinkamai vykdė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 ir 8 punktuose nurodytas darbdavio pareigas. Šios teisės normos, be kita ko, įpareigoja darbdavius užtikrinti lygias galimybes įsidarbinti ir draudžia bet kokią tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl negalios ar kitų įstatyme numatytų pagrindų, taip pat darbdaviai įpareigojami 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.

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 nediskriminacijos 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 naudoti įstatymo teikiamomis galimybėmis be jokio diskriminavimo. Valstybės, šios Konvencijos šalys, draudžia bet kokią diskriminaciją 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 ir darbą, darbo išsaugojimą, kilimą tarnyboje ir saugias ir sveikas darbo sąlygas.

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 prigimtine 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, negalią, 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 1 dalies 1 ir 8 punktais, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus, bei 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.

Tiriant galimą diskriminaciją dėl negalios, būtina nustatyti, ar būtent negalia buvo lemiamas veiksnys, dėl kurio Pareiškėja galėjo patirti mažiau palankų vertinimą priėmimo į darbą procese.

Skundo tyrimo metu, vadovaujantis Pareiškėjos rašytiniais paaiškinimais, nustatyta, kad ji siekė įsidarbinti valytoja VŠĮ „Limeza“. Pareiškėja nurodė, kad po darbo pokalbio nebuvo priimta į darbą, nors pokalbio metu įmonės atstovas buvo informavęs, kad apie atrankos rezultatus ją informuos telefonu. Pareiškėjai tokio skambučio nesulaukus ir bandant susisiekti su darbdaviu pačiai, susisiekti nepavyko.

Savo ruožtu Bendrovė nurodė, kad atrankos metu buvo vertinami visų kandidatų profesiniai gebėjimai ir darbo patirtis. Bendrovės teigimu, Pareiškėja pati nurodė neturinti darbo patirties, todėl jos kandidatūra nebuvo laikoma konkurencinga, palyginti su kitais pretendентаis.

Susipažinus tiek su Pareiškėjos skundu ir jos paaiškinimais telefonu, tiek su Bendrovės pozicija, nenustatyta objektyvių aplinkybių, leidžiančių daryti išvadą, kad Pareiškėjos negalia turėjo įtakos galutiniam sprendimui nepriimti jos į valytojos poziciją. Pažymėtina, kad vien faktas, jog asmuo, turintis negalią, nebuvo priimtas į darbą, savaime nesudaro pagrindo konstatuoti diskriminacijos.

Tokiai išvadai būtina nustatyti, kad darbdavio sprendimas buvo nulemtas būtent negalios, o ne objektyvių, su darbo funkcijomis susijusių kriterijų, tokių kaip, pavyzdžiui, profesinė patirtis.

Nagrinėjamu atveju Bendrovės nurodytas atrankos kriterijus – darbo patirtis – laikytinas objektyviu ir teisėtu kriterijumi. Nesant duomenų, kad šis kriterijus buvo taikomas selektyviai ar kaip priedanga diskriminacijai, darytina išvada, kad Pareiškėjos kandidatūros atmetimas buvo grindžiamas ne jos negalia, o profesinės patirties stoka.

Diskriminacija nustatoma tuomet, kai asmuo atsiduria blogesnėje padėtyje būtent dėl tam tikro Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nurodyto pagrindo, šiuo atveju – negalios. Tyrimo metu nenustatyta, kad atrankos procedūra buvo vykdoma nesilaikant vienodų kriterijų visiems kandidatams.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, formuodamas teismų praktiką dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) normų, reglamentuojančių įrodinėjimą ir įrodymų vertinimą, aiškinimo bei taikymo, ne kartą yra pažymėjęs, kad įrodymų vertinimas pagal CPK 185 straipsnį reiškia, jog bet kokios informacijos įrodomąją vertę nustato teismas pagal vidinį savo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku ir objektyviu aplinkybių, kurios buvo įrodinėjamos proceso metu, išnagrinėjimu, vadovaudamasis įstatymais. Pagal CPK 176 straipsnio 1 dalį, įrodinėjimo tikslas – tai teismo įsitikinimas, pagrįstas byloje esančių įrodymų tyrimu ir įvertinimu, kad tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku, egzistuoja arba neegzistuoja, t. y. faktą galima pripažinti įrodytu, jeigu byloje esančių įrodymų, kuriuos visapusiškai įvertino teismas, pagrindu susiformuoja teismo įsitikinimas, kad faktas buvo. Įrodinėjimo proceso baigiamasis etapas yra įrodymų įvertinimas. Įvertindamas įrodymus, teismas turi įsitikinti, ar pakanka įrodymų reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti, ar tinkamai šalims buvo paskirstyta įrodinėjimo pareiga, ar įrodymai turi ryšį su įrodinėjimo dalyku, ar jie leistini, patikimi, ar nebuvo pateikta suklastotų įrodymų, ar nepaneigtos pagal įstatymus nustatytos prezumpcijos, ar yra prejudicinių faktų; taip pat reikia įvertinti kiekvieną įrodymą ir įrodymų visetą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2008; 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-316/2010).

Vadovaujantis išdėstytu, konstatuotina, kad duomenų, kuriais remiantis būtų galima teigti, kad Pareiškėja nebuvo įdarbinta dėl jos negalios, nėra, t. y. nėra pagrindo konstatuoti, kad Bendrovė nevykdė arba netinkamai vykdė darbdavio pareigas, numatytas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 bei 8 punktuose.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu,

lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a :

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, nepasitvirtinus jame nurodytiems pažeidimams.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir VŠĮ „Limeza“.

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