



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU

ĮDARBINANT UAB „ESEMDA“

TYRIMO

2026 m. balandžio 21 d. Nr. (26)SN-40)SP-28

Vilnius

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2026 m. vasario 5 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau – Pareiškėja) skundas, kuriame teigiama, kad Pareiškėja 2026 m. vasario 2 d. buvo pakviesta įsidarbinti UAB „Esemda“ į montuotojos poziciją. Darbdavio iniciatyva Pareiškėja buvo nukreipta atlikti privalomą sveikatos patikrinimą. Sveikatos patikrinimo metu gydytojas įvertino Pareiškėjos sveikatos būklę ir išdavė medicininę pažymą, kurioje nurodyta, kad Pareiškėja gali dirbti siūlomą darbą. Nepaisant to, po sveikatos patikrinimo darbdavys atsisakė Pareiškėją priimti į darbą. Raštiškame paaiškinime darbdavio atstovas nurodė, kad, remiantis darbų saugos specialistės nuomone, Pareiškėjai „*negalima dirbti monotoniško, sėdimo darbo*“, nes tai „*ateityje gali išprovokuoti stuburo skausmus*“, ir kad darbdavys „*bijo, jog man gali kilti sveikatos problemų*“.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2026 m. kovo 20 d. raštu Nr. (26)SN-40)S-134 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į UAB „Esemda“, 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 2026 m. balandžio 1 d. gauti UAB „Esemda“ (toliau – Bendrovė) paaiškinimai. Bendrovė nurodė, kad Pareiškėja 2026 m. sausį dalyvavo darbo atrankoje montuotojos pozicijai

užimti. Pareiškėjai 2026 m. sausio 23 d. buvo išduota privalomojo sveikatos patikrinimo medicininė pažyma (Nr. 47/a), kurioje buvo nurodyti darbo vietai taikomi kenksmingi (rizikos) veiksniai. 2026 m. sausio 26 d. Bendrovei pateiktoje medicininėje pažymoje nurodyta, kad Pareiškėja gali dirbti esant nustatytiems rizikos veiksniams, tačiau turi būti atsižvelgta į Asmens su negalia teisių apsaugos agentūros sprendime dėl darbo pobūdžio ir sąlygų nurodytus ir nustatytus apribojimus. Sprendimas netęsti Pareiškėjos įdarbinimo proceso buvo priimtas įvertinus siūlomų darbo funkcijų pobūdį, medicininėje išvadoje nurodytų apribojimų suderinamumą su šiomis funkcijomis, darbo vietos pritaikymo galimybę, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą bei laikantis teisės aktų reikalavimų. Su Pareiškėja buvo aptarti medicininėje išvadoje nurodyti darbo pobūdžiui ir sąlygoms taikomi apribojimai. Bendrovė vertino visą medicininės išvados turinį, įskaitant konkrečiai nustatytas sąlygas pažymose (Nr. 47/a, Nr. DPS-207), ir sprendė, ar šių apribojimų laikymasis yra suderinamas su siūlomų pareigų pobūdžiu bei užtikrina saugų darbą.

Bendrovė taip pat nurodė, kad apie Pareiškėjos sveikatos būklę ir nustatytus apribojimus sužinojo Pareiškėjai pateikus Asmens su negalia teisių apsaugos agentūros sprendimą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų pažymą. Darbo sutartis su Pareiškėja nebuvo sudaryta, objektyviai įvertinus siūlomų darbo funkcijų pobūdį – nuolatinis pasikartojančius (stereotipinius) rankų ir pirštų judesius bei fiksuotą darbo pozą – nustatyta, kad šių funkcijų vykdymas nesuderinamas su medicininuose dokumentuose nustatytais apribojimais. Sprendimas neįdarbinti nebuvo susijęs su Pareiškėjos turima negalia. Pareiškėjos sveikatos patikrinimo pažymoje nurodoma, kad Pareiškėja gali dirbti, tačiau gydytojas taip pat pažymėjo, jog būtina vadovautis darbo pobūdžio ir sąlygų pažymoje nustatytais darbo pobūdžio ir sąlygų apribojimais. Todėl Pareiškėjos tinkamumas dirbti buvo vertinamas kompleksiskai, atsižvelgiant tiek į medicininę pažymą (Nr. 47/a), tiek į nurodytus apribojimus (Nr. DPS-207) ir jų suderinamumą su realiomis darbo funkcijomis.

Bendrovė pažymėjo, kad vertino galimybes pritaikyti darbo vietą Pareiškėjai. Išanalizavus ir įvertinus darbo vietos pobūdį, gamybinį procesą, darbo organizavimą ir rizikos veiksnius, buvo nustatyta, kad montuotojos darbas yra susijęs su nuolatiniais pasikartojančiais (stereotipiniais) rankų judesiais ir ilgalaikiu darbu sėdint arba mažai kintančioje darbo pozoje, kurie sudaro esminę darbo funkcijų dalį. Buvo vertinamos darbo organizavimo priemonės, įskaitant užduočių rotaciją ir fizinės darbo vietos pritaikymą. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad montuotojos darbo vietoje yra įrengta specializuota technologinė įranga – litavimo stotelė, oro ištraukimo sistema ir specialus apšvietimas, –

darbo vietos pakeitimas ar pritaikymas yra technologiškai nesuderinami ir neleidžia pašalinti nuolatinių, pasikartojančių judesių bei ergonominių rizikos veiksnių. Padaryta išvada, kad nėra objektyvių galimybių pritaikyti darbo vietos taip, kad būtų užtikrintas saugus darbo procesas. Specifiniai pritaikymai, kurie pašalintų nuolatinius pasikartojančius judesius ir ilgalaikę statinę darbo pozą, būtų neproporcingi ir negalėtų būti įgyvendinti be esminio darbo funkcijų pakeitimo.

Montuotojos darbas apima elektronikos komponentų litavimą rankomis, smulkių detalių montavimą bei darbą su specializuotais technologiniais įrenginiais, įrengtais darbo vietoje. Darbas atliekamas sėdint arba mažai kintančioje darbo pozijoje, reikalauja nuolatinių, pasikartojančių rankų ir pirštų judesių bei dirbama pagal nustatytą technologinį procesą ir tempą. Šios darbo funkcijos yra nuolatinio pobūdžio ir sudaro pagrindinę pareigybės dalį.

Lygių galimybių kontrolierė

konstatuoja:

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėja įdarbinimo procese patyrė diskriminaciją dėl negalios. Kitaip tariant, buvo siekiama nustatyti, ar UAB „Esemda“ tinkamai vykdė Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 ir 8 punktuose nurodytas darbdavio pareigas. Šios teisės normos, be kita ko, įpareigoja darbdavius priimant į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir 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 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, 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 išteklių (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 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 šeimines padėtis, 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 punktu, 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 šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys 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 sulygta darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas (2 straipsnio 7, 8 dalys). 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 pakenkimo darbuotojo sveikatai 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, siūsdamas 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, sąrašė 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, siūsdamas asmenį tikrintis sveikatos, turi pareigą pats 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 su Pareiškėja nebuvo sudaryta darbo sutartis.

Iš Tarnybai pateiktų dokumentų nustatyta, kad Bendrovės atstovė Pareiškėjai 2026 m. sausio 23 d. parašė elektroninį laišką, kuriame Pareiškėja sveikinama prisijungusi prie Bendrovės komandos ir rašoma, kad Pareiškėja turi atvykti į Bendrovės biurą vasario 2 d. 8.30 val.

2026 m. sausio 28 d. Bendrovės atstovė parašė Pareiškėjai elektroninį laišką, kuriame teiraujasi Pareiškėjos, kokie apribojimai taikomi Pareiškėjai, kokių darbų ji negalinti atlikti. Tą pačią dieną Pareiškėja atsakė Bendrovės atstovei: „Pastaba yra tik dėl didelio svorio, tačiau, kiek suprantu, tai neturėtų trukdyti mano darbo atlikimui, nes mano pareigos neapima sunkių krovinių kėlimo (pvz. alaus bakų ar gėrimų dėžių).“ (čia ir kitur citatų kalba netaisyta).

2026 m. sausio 28 d. Bendrovės atstovė elektroniniu paštu pareikalavo iš Pareiškėjos Asmens su negalia teisų apsaugos agentūros sprendimo dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. 2026 m. vasario 2 d. Pareiškėja elektroniniu paštu pateikė Bendrovės atstovei Asmens su negalia teisų apsaugos agentūros Kauno II teritorinio skyriaus 2026 m. sausio 29 d. sprendimą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų Nr. DPS-207 (toliau – Sprendimas), pažymėdama, kad šis sprendimas yra rekomendacinio pobūdžio. Bendrovės atstovė parašė Pareiškėjai elektroninį laišką, kuriame nurodė: „(duomenys neskelbtini), deja pagal visus mūsų darbo požymius, darbų saugos specialistė įvardina, kad Jums negalima dirbti monotoniško darbo, nekeičiant pozicijos, o būtent litavime ir surinkime, bus daug sėdimos darbo, litavimo, surinkimo, kur darbas palenkus galvą.. anksčiau ar vėliau Jums tai gali išprovokuoti stuburo skausmus, tokią panašią situaciją jau esame turėję, todėl bijome, kad ir Jums taip gali nutikti..“

2026 m. vasario 4 d. Bendrovės atstovė Pareiškėjai atsiuntė tokio turinio elektroninį laišką: „Labas vakaras (duomenys neskelbtini), šiandien buvau seminare, tik dabar atsakau, kokią informaciją gavau iš kolegų. Deja, ji tokia pati kaip ir kalbėjome. Deja, kaip ir kalbėjome, šioje pozicijoje yra pagrindas stereotipinių judesių, ko pasėkoje, Jums gali kilti sveikatos problemų. Tikrai suprantu Jus ir man pačiai taip pat nemalonu, kad taip atsitiko.“

Sprendime nurodyta, kad Pareiškėjai nuo 2025 m. lapkričio 18 d. iki 2026 m. lapkričio 17 d. nustatytas 50 proc. dalyvumo lygis. Pareiškėjai rekomenduojama nedirbti veikiant fizikiniams ir rizikos veiksniams, kai šiluminė aplinka neatitinka nustatytų pakankamos šiluminės aplinkos norminių verčių; veikiant ergonominiams rizikos veiksniams – periodiškai esant nepatogioje, fiksuotoje, priverstinėje padėtyje; atliekant stereotipinius (nuolat pasikartojančius) darbo judesius; veikiant fiziniams rizikos veiksniams – darbų, atliekamų aukščiau kaip 3 m. aukštyje.

Bendrovei buvo pateikta 2026 m. sausio 23 d. Privalomojo sveikatos patikrinimo medicininė pažyma (toliau – medicininė pažyma), kurioje nurodyta, kad darbovietės pavadinimas UAB „Esemda“, pareigos – montuotoja, kenksmingi faktoriai: stereotipiniai darbo judesiai, darbo poza, regėjimo įtampa, kraujinių tvarkymas rankomis, cheminės medžiagos (klijai, silikonas, valiklis), litavimas naudojant medžiagas, savo sudėtyje turinčias Sn, Ag, Cu, Pb (švino), dulkes, abrazyvinės ir turinčios abrazyvinių medžiagų (stiklas, plastikas), darbas aukštyje (nuo kopėčių). 2026 m. sausio 26 d. patikrinimų medicininėje išvadoje nurodyta, kad pagal nurodytą specialybę Pareiškėja dirbti gali. Prie rekomendacijų sveikatai, darbui nurodyta: „Nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje dirbti gali. Pagal NDNT darbingumo lygis 50 proc.“

Pareiškėja lygių galimybių kontrolierės prašo ištirti susiklosčiusią situaciją ir įvertinti, ar nebuvo diskriminacijos negalios pagrindu.

Kaip matyti, Bendrovė atsisakė įdarbinti Pareiškėją į montuotojos poziciją dėl to, kad Sprendime yra nurodyta, kad Pareiškėja negali atlikti stereotipinių (nuolat pasikartojančių) darbo judesių. Be to, kaip teigia Bendrovė, medicininėje pažymoje nurodoma, kad Pareiškėja dirbti gali, tačiau reikia vadovautis Sprendime nustatytais apribojimais. Bendrovė pažymi, kad montuotojos darbo funkcijos itin susijusios su stereotipiniais (nuolat pasikartojančiais) judesiais.

Pareiškėja nesutinka su Bendrovės pozicija, pažymėdama, kad medicininėje pažymoje yra nurodyta, kad Pareiškėja gali dirbti montuotoja.

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 sulygtą darbą. Darbuotojo tinkamumą dirbti konkretų darbą ir leidžiamas darbo sąlygas nustato gydytojas, atlikęs privalomąjį darbuotojo sveikatos patikrinimą, ir šios išvados įrašomos į Asmens medicininę knygėlę (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 mediciniais 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 Pareiškėja atliko privalomą sveikatos patikrą, po kurios gydytojas medicininėje pažymoje nurodė, jog Pareiškėja gali dirbti. Taigi, Pareiškėjos tinkamumas eiti montuotojos pareigas buvo patvirtintas gydytojo, atlikusio sveikatos patikrą pagal teisės aktų reikalavimus.

Bendrovė tiek savo paaiškinimuose Tarnybai, tiek Pareiškėjai siųstuose ir pirmiau minėtuose elektroniniuose laiškuose darbo sutarties nesudarymą su Pareiškėja motyvuoja Sprendimu ir įrašu medicininėje pažymoje, kuris, kaip teigia Bendrovė, liepia vadovautis Sprendime nustatytais

apribojimais. Kadangi Sprendime įvardinti atitinkami rizikos faktoriai, Pareiškėja, Bendrovės požiūriu, negali atlikti montuotojos pareigoms priskirtų funkcijų. Kritiškai vertintinas Bendrovės argumentas, kad medicininėje pažymoje nurodyta, kad Pareiškėja dirbti gali, tačiau reikia vadovautis Sprendime nustatytais apribojimais. Kaip jau pirmiau minėta, medicininėje pažymoje nurodyta „Nurodytų kenksmingų veiksnių poveikyje dirbti gali. Pagal NDNT darbingumo lygis 50 proc.“ Medicininėje pažymoje aiškiai nurodyta, kad Pareiškėja gali dirbti nurodytų kenksmingų faktorių poveikyje, t. y. gali vykdyti montuotojos funkcijas. Nuoroda į darbingumo lygį yra informacinio pobūdžio ir neleidžia daryti išvados, kad Pareiškėjos darbai turi būti taikomi kokie nors ribojimai, juolab kad jokie konkretūs draudimai ar papildomos sąlygos medicininėje pažymoje ir nėra įvardyti.

Konstatuotina, kad Bendrovė, spręsdama dėl Pareiškėjos galimybės vykdyti montuotojos darbo funkcijas, rėmėsi ne privalomais medicininiais dokumentais, o Sprendimu, kuris 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 medicininė pažyma yra pirminis dokumentas, patvirtinantis darbuotojo sveikatos būklę ir tinkamumą eiti pareigas, todėl darbdavys pirmiausia privalėjo vadovautis joje pateikta informacija.

Be to, nenustatyta, kad darbdavys būtų derinęs su Pareiškėja darbo sąlygų pritaikymą ar ėmęsis veiksmų siekiant pagrįstai įvertinti ir užtikrinti galimybę Pareiškėjai atlikti darbo funkcijas jai tinkamomis sąlygomis.

Taip pat pažymėtina, kad darbdaviui kilus bet kokių pagrįstų abejonių dėl Pareiškėjos galimybių tinkamai atlikti darbo funkcijas, jis turėjo teisę siųsti Pareiškėją neiliniam sveikatos patikrinimui, kaip tai nustatyta Aprašo 18 punkte. Tačiau nagrinėjamu atveju nėra įrodymų, kad tokia procedūra buvo inicijuota.

Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytą, konstatuotina, kad Pareiškėjos negalia tapo esminiu ir lemiamu veiksniu, nulėmusiu Bendrovės sprendimą nesudaryti su Pareiškėja darbo sutarties. Pareiškėja 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 Pareiškėja patyrė diskriminaciją negalios pagrindu, pažeidžiant lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principus, įtvirtintus galiojančiuose teisės aktuose.

Vadovaujantis išdėstyta, konstatuotina, kad Bendrovė netinkamai vykdė darbdavio pareigas, numatytas Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1, 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 UAB „Esemda“ dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir UAB „Esemda“.

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