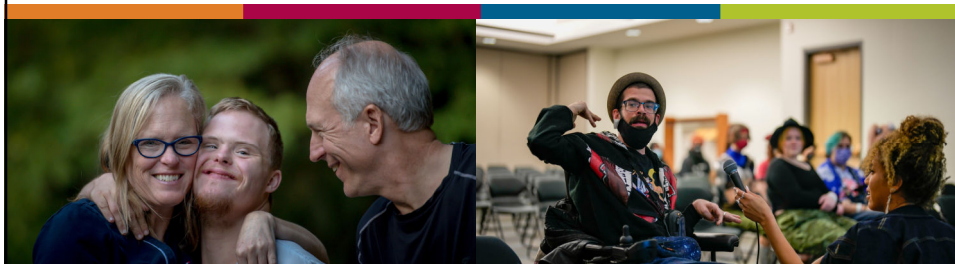


## DISKRIMINACIJA DĖL NEGALIOS



**ES KOVOS SU DISKRIMINACIJA TEISĖS  
TAIKYMAS  
SEMINARAS TEISĖS SPECIALISTAMS**

**VILNIUS  
2024 M. RUGSĖJO  
5–6 D.**

1

### 5 PAGRINDINĖS TEMOS

1. Negalios sąvoka
2. Lyginamasis rodiklis
3. Galimybė įsidarbinti
4. Darbo santykių nutraukimas
5. Tinkamas sąlygų pritaikymas

2

## NEGALIOS SĄVOKA



ombudsman  
Public Defender of Rights

### Jette atvejis

- ☐ dirbo būsto asociacijoje, nuo birželio 6 d. iki lapkričio 24 d. kelis kartus nebuvo darbe
- ☐ medicininėse pažymose rašoma – „nepagydomas nuolatinis juosmens skausmas“.
- ☐ nėra jokių prognozių dėl galimybės grįžti į darbą visą darbo dieną
- ☐ Jette atleidžiama iš darbo vadovaujantis galiojančia nacionaline teise - jos liga buvo per ilga (daugiau nei 120 dienų)

Jette pateikia ieškinį ir teigia, kad yra **diskriminuojama dėl negalios**.

Jos darbdavys **ginčija**, kad Jette sveikatos būklė patenka į „negalios“ sąvoką..

3

## BALSAVIMO KLAUSIMAS NR. 1



ombudsman  
Public Defender of Rights

**Ar, remiantis šio konkretaus atvejo faktais, Jette yra neįgalus asmuo?**

- a. Taip
- b. Ne

4

## JUNGTINIŲ TAUTŲ NEĮGALIŲJŲ TEISIŲ KONVENCIJA (JT NTK)



ombudsman  
Public Defender of Rights

### Rengimas

2001 m. – įsteigtas Ad hoc komitetas NTK projektui parengti.

2006 m. – JT Generalinė Asamblėja priima NTK

2008 m. – įsigalioja NTK

### Situacija 2024 m. rugpjūčio 15 d.

Konvencija

☐ Ratifikavusios / prisijungusios šalys: 191

Fakultatyvus protokolas

☐ Ratifikavusios / prisijungusios šalys: 104

### Stebėsenos sistema

Žmonių su negalia teisių komitetas

☐ Bendroji pastaba Nr. 8 (2022) dėl žmonių su negalia teisės į darbą ir užimtumą

<https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>

5

## KODĖL JT NTK TOKIA SVARBI?



ombudsman  
Public Defender of Rights

- ☐ pirmasis **teisiškai įpareigojantis** dokumentas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad visi žmonės su negalia galėtų vienodai naudotis visomis žmogaus teisėmis.
- ☐ **paradigmos poslinkis** nuo medicininio modelio prie **žmogaus teisių modelio negalios srityje**.
- ☐ derybos: **aukščiausio lygio pilietinės visuomenės** ir žmonių su negalia organizacijų dalyvavimas.

6



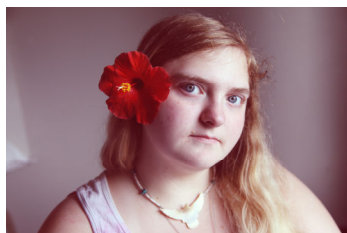
### Neįgaliųjų teisių konvencija (NTK)

- ❑ įtraukta į ES teisę **Tarybos sprendimu 2010/48/EB**
- ❑ vadinamojo „mišraus susitarimo“ statusas

### ES teisė

- ❑ SESV 19 str., ES pagrindinių teisių chartijos 21 str., direktyva 2000/78/EC („**Lygybės užimtumo srityje direktyva**“)
- ❑ Politikos kryptys: 2021-2030 m. žmonių su negalia teisių strategija
- ❑ Pasiūlymas dėl vadinamosios **horizontaliosios direktyvos** (apsauga nuo diskriminacijos dėl negalios ne tik užimtumo srityje), nepriimtas
- ❑ **Kitos sritys:** gaminių prieinamumas (direktyva 2019/882/ES), audiovizualinės žiniasklaidos paslaugos (direktyva 2018/1808/ES), viešojo sektoriaus įstaigų interneto svetainių ir mobiliųjų programėlių prieinamumas (direktyva 2016/2102/ES), keleivių teisės [\[2023/0437\(COD\)\]](#), Europos neįgalumo kortelė ir automobilių statymo kortelė [\[2023/0311\(COD\)\]](#).

## NEGALIOS (NE)APIBRĖŽTIS JT NEĮGALIŲ TEISIŲ KONVENCIJOJE



”

Preambulė ir  
1 straipsnio 2  
dalis – Tikslas

“

«Prie žmonių su negalia priskiriami asmenys, turintys **ilgalaikių** fizinių, protinių, intelekto ar jutimo **sutrikimų**, kurie, sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis, gali **trukdyti** visapusiškai ir veiksmingai **dalyvauti** visuomenės gyvenime **vienodomis sąlygomis** su kitais asmenimis.»

## GRĮŽKIME PRIE ANKSTESNIO JETTE ATVEJO...



### Sonia Chacón Navas prieš Euresť Colectividades SA (2006 m.) [C-13/05](#)

- ❑ Negalia ir liga – tai **netapatūs** dalykai.
- ❑ Asmeniui, kurį darbdavys atleido iš darbo tik dėl ligos, **netaikoma** bendra Lygybės užimtumo srityje direktyvoje nustatyta tvarka.

### HK Danmark prieš Dansk almennyttigt Boligselskab ir HK Danmark prieš Dansk Arbejdsgiverforening (2013 m.) [C-335/11](#), [C-337/11](#)

- ❑ „Negalios“ sąvoka turi būti aiškinama kaip apimanti **būklę, kurią sukelia liga**, mediciniškai diagnozuota kaip išgydoma arba nepagydoma, kai ši liga sukelia **apribojimą, visų pirma dėl fizinių, psichinių ar psichologinių sutrikimų**, kurie **kartu su įvairiomis kliūtimis** gali trukdyti atitinkamam asmeniui **visapusiškai ir veiksmingai** dalyvauti profesinėje veikloje vienodomis sąlygomis su kitais darbuotojais, ir šis **apribojimas yra ilgalaikis**“. (47 pastraipa)

## ŽMONIŲ SU NEGALIA TEISIŲ KOMITEAS



”

S. C. prieš  
Braziliją

[CRPD/C/12/D/10/2013](#)

“

- ❑ Komunikatas paskelbtas nepriimtiniu
- ❑ tačiau Komitetas trumpai paaiškino negalios sąvoką „skirtumas tarp ligos ir negalios yra **ne pobūdžio, o masto skirtumas**“.

«Sveikatos sutrikimas, kuris **iš pradžių** laikomas liga, dėl savo **trukmės** arba lėtinio pobūdžio gali **tapti** sutrikimu negalios kontekste».

### Petya atvejis

- ☐ valstybės tarnautoja, turinti psichikos ligą
- ☐ užima jaunesniojo eksperto pareigas Agentūros (viešasis sektorius) Privatizavimo sutarčių kontrolės skyriuje.
- ☐ etatų skaičius Agentūroje sumažinamas nuo 105 iki 65, jos darbo santykiai nutraukiami
- ☐ išankstinis darbo inspekcijos leidimas reikalingas tik atleidžiant darbuotojus, kurie nėra valstybės tarnautojai

Petya ginčija sutarties nutraukimą teigdama, kad ji **diskriminuojama dėl negalios**.

**Kas šiuo konkrečiu atveju yra asmuo, esantis analogiškoje padėtyje, kad būtų galima nustatyti, ar buvo pažeistas vienodo požiūrio principas?**

- a. Valstybės tarnautojas, neturintis negalios
- b. Darbuotojas, turintis negalią
- c. Darbuotojas, neturintis negalios



”situacija  
nebūtinai turi  
būti identiška,  
tačiau  
palyginama.“

Petja Milkova prieš Agentūros vykdomąjį direktorių (2017 m.) [C-406/15](#)

„situacijų palyginimas turi būti grindžiamas analize, kurioje daugiausia dėmesio skiriama visoms nacionalinės teisės normoms, reglamentuojančioms, viena vertus, **darbuotojų, turinčių tam tikrą negalią**, ir, kita vertus, **valstybės tarnautojų, turinčių tokią pačią negalią**, pareigybės, kaip jos išplaukia iš atitinkamų vidaus nuostatų, taikytinų šioje byloje.“ (58 pastraipa)

13

13



### David atvejis

- ☐ baigė universitetą, konkrečiai – verslo komunikacijos ir administravimo sritį.
- ☐ pretendavo į 1/ bendruomenės vadybininko ir 2/ verslo steigimo konsultanto **pareigas** universitete, minėjo, kad turi **sunkią negalią**, kuri neturi įtakos jo protiniams ar socialiniams įgūdžiams.
- ☐ darbdavys paklausė jo apie jo **negalios pobūdį** ir susijusius **apribojimus** (įskaitant poreikį naudotis laiptais).

Deividui **nepavyko** laimėti atrankos.

Jis pateikė darbo ginčų teismui ieškinį dėl **diskriminacijos dėl negalios**.

14

## BALSAVIMO KLAUSIMAS NR. 3



ombudsman  
Public Defender of Rights

**Ar gali darbdavys per pokalbį dėl darbo paklausti kandidato apie jo negalią?**

- a) Taip, jei negalia yra matoma.
- b) Taip, jei pareiškėjas praneša apie negalią prieš prasidedant atrankos procesui.
- c) Ne, tai neskelbtina asmeninė informacija.

15

15

## GALIMYBĖ ĮSIDARBINTI



ombudsman  
Public Defender of Rights



”

klausimas turi  
turėti  
objektyvią  
priežastį

“

**Vokietija, Federalinis darbo teismas, 2014 m. birželio 26 d., 8 AZR 547/13**

- ☐ klausinėjimas apie apribojimus, atsirandančius dėl prašymo dokumentuose nurodytos negalios, **neįrodo faktų**, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad buvo vykdoma diskriminacija, jei darbdavys siekia įvykdyti savo pareigą **sudaryti tinkamas sąlygas**.
- ☐ „**vertinant tokį klausimą neįgalumo kontekste, reikia užtikrinti, kad nebūtų trukdoma įgyvendinti Lygybės užimtumo srityje direktyva siekiamo tikslo.**“

16

16



### Miron atvejis

- ☐ 12 metų dirba **Kalėjimų tarnyboje**
- ☐ atleistas iš darbo po to, kai darbdavys, atlikęs medicininę apžiūrą, nustatė, kad Miron **klausos stiprumas** neatitiko minimalių nacionalinės teisės aktuose nustatytų reikalavimų
- ☐ medicininio patikrinimo metu negalima naudoti **pagalbinių priemonių** (klausos aparatų) (tačiau leidžiama naudoti lęšius)
- ☐ ribinės vertės taikomos **visiems** įkalinimo įstaigų **darbuotojams**

Mironas ginčija atleidimą iš darbo ir teigia, kad yra **diskriminuojamas dėl negalios**.

Kalėjimų tarnyba tvirtina, kad klausos stiprumas yra būtinas darbui atlikti, ir nurodo, kad tai yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas.



### ĮPRASTAS IR LEMIANTIS PROFESINIS REIKALAVIMAS

Lygybės užimtumo srityje direktyvos 4 straipsnio 1 dalis

*Valstybės narės gali nustatyti, kad **skirtingas požiūris, grindžiamas su negalia susijusia savybe, nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba aplinkybių, kuriomis ji vykdoma, tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, su sąlyga, kad tikslas yra teisėtas, o reikalavimas – proporcingas.***

### Miron byloje teismas turi išnagrinėti, ar

- a. medicininės apžiūros metu leidžiama naudoti **pagalbines priemones**
- b. klausos stiprumo ribinės vertės taikomos **visiems** Kalėjimo tarnybos darbuotojams
- c. darbdavys apsvarstė galimybę **paskirti** jį į darbą, kuriame **nereikėtų** atitikti minimalių klausos stiprumo reikalavimų



” klausos stiprumo reikalavimas viršijo tai, kas buvo būtina teisėtam tikslui pasiekti “

**XX prieš Tartu Vangla (2021 m.), C-795/19**

- ☐ klausos stiprumo reikalavimas yra „įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas“
- ☐ poreikis užtikrinti kalėjimų tarnybos operatyvumą ir tinkamą veikimą, asmenų apsaugą ir viešąją tvarką – **teisėtas tikslas**
- ☐ valstybė turi **nuosekliai ir sistemingai** siekti šio tikslo.

## PRIEINAMUMAS IR TINKAMAS SĄLYGŲ PRITAIKYMAS



ombudsman  
Public Defender of Rights

### Bendrosios pastabos Nr. 2 ir Nr. 6

| PRIEINAMUMAS                                         | TINKAMAS SĄLYGŲ PRITAIKYMAS                                                          |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Susijęs su grupe                                     | Pritaikytas konkrečiam asmeniui                                                      |
| Ex ante pareiga                                      | Ex nunc pareiga                                                                      |
| Turi būti įgyvendinama palaipsniui, bet besąlygiškai | Turi būti įgyvendinama, jei tai nesukelia neproporcingos naštos prievolės vykdytojui |

Abu JT Žmonių su negalia teisių komiteto bendruosius komentarus galima rasti <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx>.

21

21

## TINKAMAS SĄLYGŲ PRITAIKYMAS



ombudsman  
Public Defender of Rights

### Apibrėžtis – Lygybės užimtumo srityje direktyvos 5 straipsnis

- ☐ „tinkama priemonė, suteikianti asmeniui su negalia galimybę įsidarbinti, dalyvauti arba siekti pažangos darbo rinkoje“
- ☐ Atsisakymas suteikti tinkamas sąlygas apibrėžiamas kaip diskriminacija (JT NTK reikalavimas)
- ☐ 17 ir 20 konstatuojamosios dalys – svarbios aiškinimo gairės
- ☐ Tinkamą sąlygų pritaikymą reikia skirti nuo
  1. prieinamumo standartai – NTK 4 straipsnio f dalis ir 9 straipsnis, universalusis dizainas.
  2. pozityvūs veiksmai – Lygybės užimtumo srityje direktyvos 7 straipsnis

22

## TINKAMAS SĄLYGŲ PRITAIKYMAS



ombudsman  
Public Defender of Rights

### Neproporcinga našta (Lygybės užimtumo srityje direktyvos 21 konstatuojamoji dalis ir 5 straipsnis)

21 konstatuojamoji dalis

Ypač reikėtų atsižvelgti į

- ☐ su tuo susijusias **finansines ir kitas išlaidas**,
- ☐ organizacijos ar įmonės **dydį ir finansinius išteklius** ir
- ☐ galimybę **gauti viešąjį finansavimą** ar bet kokią kitą paramą..

Be to

5 straipsnis

*„Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis.“*

23

## TINKAMO SĄLYGŲ PRITAIKYMO PAVYZDŽIAI



ombudsman  
Public Defender of Rights

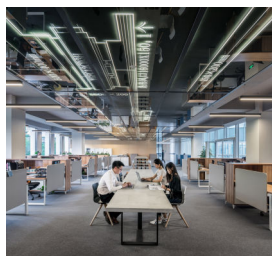
- ☐ Asmeninio asistento suteikimas darbo vietoje.
- ☐ Specialiai apmokyto šuns buvimas darbo vietoje.
- ☐ Darbas ne visą darbo dieną.
- ☐ Lankstus darbo grafikas.
- ☐ Dažnesnės arba ilgesnės pertraukos darbe.
- ☐ Nuotolinis darbas.
- ☐ Darbuotojo nušalinimas nuo tiesioginio kontakto su klientais (vadinamasis „back office“).
- ☐ Specialios programinės įrangos arba elektroninių didintuvų dokumentams skaityti įsigijimas.
- ☐ Leidimas darbuotojui nedirbti telefonu (klauskos negalią turinčiam asmeniui).
- ☐ Darbuotojo perkėlimas į arčiau jo gyvenamosios vietos esančią darbo vietą.
- ☐ Nedarbingumo atostogų diena, skirta korekciniam įrenginiui prižiūrėti.

24

## PAVYZDŽIAI IŠ ESTT PRAKTIKOS Tinkamo sąlygų pritaikymo priemonė



ombudsman  
Public Defender of Rights



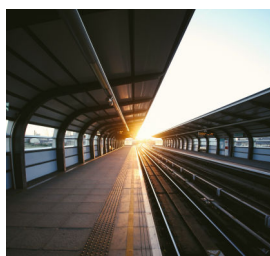
**HK Danmark prieš  
Dansk almennyttigt  
Boligselskab  
(2013 m.)**

**C-335/11, C-337/11**



**DW prieš Nobel  
Plastiques Ibérica  
SA  
(2019 m.)**

**C-397/18**



**XXXX prieš  
HR Rail SA  
(2022 m.)**

**C-485/20**

25

25

## PRAKTINIAI IŠŠŪKIAI



ombudsman  
Public Defender of Rights



**„Equinet“ diskusijų  
dokumentas**

**2021 m.**

**Priedas**

**(labai naudingas  
įrankis)**



**Teismų praktika,  
susijusi su  
diskriminacija dėl  
negalios (įskaitant  
tinkamą sąlygų  
pritaikymą)**

**2024 m.**



**Tinkamas sąlygų  
pritaikymas darbe**

**Gairės ir geroji  
praktika**

**2024 m.**

26

26

## PRAKTINIAI IŠŠŪKIAI

įdomesni nacionalinės teismų praktikos pavyzdžiai I



ombudsman  
Public Defender of Rights

### Darbuotojas atskleidė negalią tik sprendžiant nepatenkinamų darbo rezultatų klausimą

- ❑ Ispanija, Konstitucinis Teismas, 2021 m. kovo 15 d., [Nº 51/2021](#)

#### Konstruktivos žinojimas\*

- ❑ Tinkamo sąlygų pritaikymo dažnai, bet nebūtinai, prašo asmuo, kuriam reikia prieigos.
- ❑ Tinkamas sąlygų pritaikymas reikalauja, kad pareigos vykdytojas užmegztų dialogą su asmeniu su negalia.
- ❑ Tinkamas sąlygų pritaikymas taip pat taikytinas tais atvejais, kai **potencialus pareigos vykdytojas turėjo suprasti, kad atitinkamas asmuo turi negalią, dėl kurios gali prireikti sąlygų pritaikymo, kad būtų pašalintos kliūtys naudotis teisėmis (konstruktyvus žinojimas).**

\*JT Žmonių su negalia teisių komiteto bendrasis komentaras Nr. 6 (2018)

27

27

## PRAKTINIAI IŠŠŪKIAI

įdomesni nacionalinės teismų praktikos pavyzdžiai II



ombudsman  
Public Defender of Rights

„Ieškant tinkamo sąlygų pritaikymo turėtų būti bendradarbiaujama ir interaktyviai siekiama kuo geriau suderinti darbuotojo ir darbdavio poreikius.“\*

### Darbdavys žinojo apie negalią, bet nesiėmė tinkamo sąlygų pritaikymo

- ❑ Belgija, Briuselio darbo teismas, 2018 m. vasario 20 d., [2016/AB/959](#)

### Nors darbdavys ėmėsi tinkamo sąlygų pritaikymo, jis nebuvo pakankamai veiksmingas

- ❑ Norvegija, Norvegijos lygybės ir kovos su diskriminacija teismas, 2013 m. rugsėjo 9 d., [Case 11/2013](#), A prieš B įmonę

### Darbdavys atsisakė imtis tinkamo sąlygų pritaikymo dėl pernelyg didelės naštos

- ❑ Švedija, Darbo teismas, Södertörn universitetas, byla A 146/16, [Judgement 51/17](#)
- ❑ Slovakija, Bratislavos apygardos teismas, 2019 m. rugpjūčio 27 d., [8 CO/232/2018](#)

\* JT Žmonių su negalia teisių komitetas, V.F.C. prieš Ispaniją, 8.7 punktas

28

28

## „MINKŠTOSIOS“ REKOMENDACIJOS DARBUOTOJAMS



ombudsman  
Public Defender of Rights



„Būkite atviri ir informuokite apie savo poreikius, kad galėtumėte efektyviai dirbti.“

- atvirai bendraukite su darbdaviu
- pateikite įrodymų, kad jūsų specifiniai poreikiai atsiranda dėl negalios sukeltų apribojimų
- nurodykite, kad kai kurios priemonės gali būti veiksmingos tik tam tikrą laikotarpį („bandomasis etapas“)
- dar kartą susitikite su darbdaviu, kad įvertintumėte, kaip priemonė veikia praktiškai
- informuokite darbdavį apie išteklius, iš kurių būtų galima padengti išlaidas
- padėkite darbdaviui užmegzti ryšį su nevyriausybėmis organizacijomis, kurios specializuojasi tam tikros negalios srityje

29

29

## „MINKŠTŲJŲ“ REKOMENDACIJOS DARBDAVIAMS



ombudsman  
Public Defender of Rights



„Paaiškinkite darbuotojams, neturintiems negalios, kad tinkamas sąlygų pritaikymas reiškia faktinę lygybę.“

- informuokite visus darbuotojus, kad esate pasirengę užtikrinti tinkamą sąlygų pritaikymą
- pateikite praktinių pavyzdžių ir aiškiai aprašykite, kaip darbuotojai gali jų prašyti
- įtraukite informaciją apie tinkamą sąlygų pritaikymą į darbo pasiūlymus ir įvadininius mokymus
- ypatingą dėmesį skirkite tam tikrų kategorijų darbuotojams (nedarbingumo atostogos arba grįžimas į darbo vietą po ilgos pertraukos dėl sveikatos priežasčių)
- nepamirškite, kad kiekvienas negalią turintis darbuotojas yra skirtingas, todėl pritaikymas turėtų būti aptariamas individualiai
- bendradarbiaukite su patikimais partneriais (NVO, profesinėmis sąjungomis, užimtumo tarnyba, profesinės sveikatos priežiūros paslaugų teikėju)

30

30

## BAIGIAMOSIOS PASTABOS



ombudsman  
Public Defender of Rights

- ☐ Žmogaus teisių konvencijoje pateikiamas **negalios modelis, pagrįstas žmogaus teisėmis**.
- ☐ ES teisės aktai saugo žmones su negalia nuo **diskriminacijos tik užimtumo srityje**.
- ☐ **ESTT** yra suformavęs teismų praktiką dėl **negalios apibrėžties** ir kitų susijusių klausimų (lyginamojo rodiklio nustatymo, tinkamo sąlygų pritaikymo, diskriminacinių sąlygų nutraukiant darbo sutartį).
- ☐ Prievolė imtis **tinkamo sąlygų pritaikymo** priemonių darbuotojų su negalia atžvilgiu yra **esminė priemonė, padedanti jiems įsitraukti į profesinį gyvenimą** (ir išlaikyti bei toliau dirbti esamą darbą).
- ☐ **Atsisakymas** imtis tinkamo sąlygų pritaikymo yra **viena iš diskriminacijos formų**.
- ☐ Tinkamas sąlygų pritaikymas gali būti **įvairių formų**. ES teisėje pateikiamas nebaigtinis galimų priemonių sąrašas.
- ☐ Priemonės priėmimas turėtų būti darbuotojo ir darbdavio **dialogo** rezultatas.

31

## TEISMŲ PRAKTIKOS PAVYZDŽIAI ESTT, JT ŽMONIŲ SU NEGALIA TEISIŲ KOMITETAS



ombudsman  
Public Defender of Rights

### Negalios sąvoka

[C-13/05](#), Sonia Chacón Navas prieš Euresť Colectividades SA,  
ECLI:EU:C:2006:456

☐ [C-335/11 and C-337/11](#) HK Danmark (Ring and Skouboe Werge), ECLI:EU:C:2013:222

☐ S. C. prieš Braziliją, [CRPD/C/12/D/10/2013](#)

☐ [C-363/12](#), Z. prieš Vyriausybės departamentą ir bendruomenės mokyklos valdybą EU:C:2014:159

☐ [C-354/13](#), Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL) (Kaltoft), ECLI:EU:C:2014:2463.

☐ [C-395/15](#), Mohamed Daouidi prieš Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal, EU:C:2016:917

32

32

**Lyginamasis rodiklis**

- ❑ [C-406/15](#), Petya Milkova prieš Izpalnitelen direktor na Agensiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen control, ECLI:EU:C:2017:198
- ❑ [C-16/19](#), VL v Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, ECLI:EU:C:2021:64
- ❑ Popović ir kiti prieš Serbiją (2020), bylos Nr. [26944/13 and 3 others](#)

**Galimybė įsidarbinti**

- ❑ Liliane Gröninger ir kiti prieš Vokietiją, [CRPD/C/D/2/2010](#)

33

33

**Darbo santykių nutraukimas**

- ❑ [C-303/06](#), Coleman prieš Attridge Law, ECLI:EU:C:2008:41
- ❑ [C-270/16](#), Carlos Enrique Ruiz Conejero prieš Ferroservicios Auxiliares SA ir Ministerio Fiscal, ECLI:EU:C:2018:17
- ❑ [C-397/18](#), DW prieš Nobel Plastiques Ibérica SA, ECLI:EU:C:2019:703

**Įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas**

- ❑ [C-795/19](#), XX prieš Tartu Vangla, ECLI:EU:C:2020:961
- ❑ [C-824/19](#), TC, UB v Komisia za zashtita ot diskriminatsia, VA, ECLI:EU:C:2021:862

34

34

**Tinkamas sąlygų pritaikymas**

- ☐ [C-485/20](#), XXXX v HR Rail SA, ECLI:EU:C:2022:85
- ☐ [C-631/22](#), J.M.A.R. v Ca Na Negreta SA, ECLI:EU:C:2024:53
- ☐ [C-38/24](#), G. L. prieš AB SpA (nagrinėjama byla)
- ☐ Marie-Louise Jüngelin prieš Švediją, [CRPD/C/12/D/5/2011](#)
- ☐ V.F.C. prieš Ispaniją, [CRPD/C/21/D/34/2015](#)
- ☐ J. M. prieš Ispaniją, [CRPD/C/23/D/37/2016](#)
- ☐ M.R. i V. prieš Ispaniją, [CRPD/C/26/D/48/2018](#)
- ☐ J.M.V.A. prieš Ispaniją, [CRPD/C/29/D/47/2018](#)
- ☐ Richard Sahlin prieš Švediją, [CRPD/C/23/D/45/2018](#)

35

35

**Neįgaliųjų teisių konvencija (NTK)**

- ☐ Visas Konvencijos tekstas
- ☐ Pagrindiniai Konvencijos principai
- ☐ Įvairiomis kalbomis, gestų kalba, lengvai suprantamos kalbos versijos
- ☐ NTK mokymo vadovas

**JT Žmonių su negalia teisių komitetas**

- ☐ [Baigiamosios išvados](#)
- ☐ [Bendrosios pastabos](#)
- ☐ [Naujausia teismų praktika](#)

36

## INFORMACIJOS ŠALTINIAI II



### Žmonės su negalia ir Europos žmogaus teisių konvencija

- ❑ [Fakty lentelė \(paskutinis atnaujinimas 2024 m. kovo mėn.\)](#)

### Europos socialinių teisių komitetas

- ❑ [Europos socialinių teisių komiteto teismų praktikos rinkinys \(2022 m. birželio mėn. versija\)](#)
- ❑ [Kolektyviniai skundai](#)

### „Equinet“ – Europos lygybės institucijų tinklas

- ❑ [Diskusijų dokumentas: Tinkamas sąlygų pritaikymas žmonėms su negalia \(2021\)](#)

### Darbo pritaikymo tinklas (JAV)

- ❑ [Sąrašai nuo A iki Z \(pagal negalią / apribojimą / su darbu susijusią funkciją / tipą / pritaikymą\)](#)

## NAUJAUSIOS PUBLIKACIJOS (2023–2024 M.)



- ❑ WADDINGTON, Lisa, BRODERICK, Andrea. [Court practices regarding disability discrimination, including reasonable accommodation, at EU and Member State level, and in light of the UN CRPD](#). [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. ISBN 978-92-68-11371-4
- ❑ WADDINGTON, Lisa. [Striving for an inclusive labour market in Europe](#). [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. ISBN 978-92-68-04424-7
- ❑ EUROPEAN COMMISSION. [Reasonable accommodation at work. Guidelines and good practices](#). [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. ISBN 978-92-68-16402-0
- ❑ LULLI, Roberta et al. [Digital Skills, Accommodation and Technological Assistance for Employment](#). [online] Brussels: European Disability Forum, 2024.

## PLAČIAU SKAITYKITE (2016–2019 M.)



- ❑ BELL, Mark, WADDINGTON, Lisa. **The Employment Equality Directive and supporting people with psychosocial disabilities in the workplace.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-79-62626-5.
- ❑ FERRI, Delia, LAWSON, Anna. **Reasonable accommodation for disabled people in employment.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-79-55335-6..
- ❑ LIU, Kimberly, O' CINNEIDE, Colm. **The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. ISBN 978-92-76-08832-5.
- ❑ WADDINGTON, Lisa, BRODERICK, Andrea. **Combatting disability discrimination and realising equality.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. ISBN 978-92-79-92775-1.

39

## AČIŲ UŽ DĖMESĮ!



Office of the Public Defender of Rights, Brno, Údolní 39, 602 00, Czech Republic, <https://www.ochrance.cz/en/>

40