

DIREKTYVOS (ES) 2019/1158 IR LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 25, 26, 40, 52, 56, 57, 109, 113, 117, 118, 119, 126, 128, 137, 138 IR 158 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO ATITIKTIES LENTELĖ

<p>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama tarybos direktyva 2010/18/ES</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25, 26, 40, 52, 56, 57, 109, 113, 117, 118, 119, 126, 128, 137, 138 ir 158 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas)</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Nr. XII-2603 (suvestinė redakcija nuo 2024-01-01)</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 (suvestinė redakcija nuo 2024-01-01)</p>	<p>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis (visiškas, dalinis)</p>
<p>3 straipsnis. Terminų apibrėžtys</p> <p>1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:</p> <p><...></p> <p>c) prižiūrinciojo asmens atostogos – galimybė atleisti nuo darbo darbuotoją, kad jis asmeniškai prižiūrėtų giminaitį arba asmenį, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje, kaip ir darbuotojas, ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės;</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimtys kalendorinių dienų;“.</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p><...></p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p> <p>4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p>	
<p>d) prižiūrintysis asmuo – darbuotojas, asmeniškai prižiūrintis arba padedantis giminaičiui arba asmeniui, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje kaip ir darbuotojas ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės;</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p> <p>5 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar negalios arba dėl to, kad slaugo</p>	Visiškas

	<p>ar prižiūri šeimos narį (vaiką, tėvą (tėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), sutuoktinį, sutuoktinę) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis);“.</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p><...></p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p>	
--	--	--

	<p>4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p>	
<p>e) giminaitis – darbuotojo sūnus, dukra, motina, tėvas, sutuoktinis(-ė) arba civilinis(-ė) partneris(-ė), kai tokia partnerystė pripažįstama pagal nacionalinę teisę;</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>5 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar negalios arba dėl to, kad slaugo ar prižiūri šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), sutuoktinį, sutuoktinę) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis);“.</p> <p>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p><...></p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p>	Visiškas

	<p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p> <p>4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p>	
f) susitarimas dėl lanksčių darbo sąlygų – darbuotojams suteikiama galimybė koreguoti savo darbo režimą, įskaitant naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku.	<p>Įstatymo projektas</p> <p>3 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jei darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos</p>	Visiškas

	<p>metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų. Šie darbuotojai grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėti darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“</p> <p>4 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“</p> <p>8 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui per didelių sąnaudų.“</p>	
2. 4 ir 6 straipsniuose minimos darbo dienos turėtų būti suprantamos kaip nuorodos į darbo visą darbo dieną režimą,	<p>Įstatymo projektas</p> <p>8 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę,</p>	Visiškas

<p>kaip apibrėžta atitinkamoje valstybėje narėje.</p> <p>Darbuotojo teisė į atostogas gali būti apskaičiuojama proporcingai darbuotojo darbo laikui, laikantis darbuotojo darbo sutartyje ar darbo santykių sąlygose nurodyto darbo režimo.</p>	<p>mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui per didelių sąnaudų.“</p> <p>Įstatymo projektas</p> <p>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko</p> <p>6. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.</p> <p>133 straipsnis. Tėvystės atostogos</p> <p>1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimties kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo</p>	
---	--	--

	<p>laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p> <p>137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p><...></p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p>	
<p>6 straipsnis. Prižiūrinčiojo asmens atostogos</p> <p>1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į penkių darbo dienų per metus prižiūrinčiojo asmens atostogas. Valstybės</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p>	Visiškas

<p>narės gali nustatyti papildomus prižiūrinciojo asmens atostogų taikymo srities elementus ir sąlygas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Norint pasinaudoti ta teise, pagal nacionalinę teisę ar praktiką gali būti reikalaujama pateikti tinkamus įrodymus.</p>	<p>1 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas</p> <p>Papildyti 25 straipsnį 7 dalimi:</p> <p>„7. Šiame kodekse nustatytos garantijos darbuotojui taikomos, kai jis darbdaviui pateikia negalios, vaiko gimimo faktą patvirtinantį dokumentą ar kitą darbuotojo teisę į garantiją patvirtinantį dokumentą, išskyrus atvejus, kai darbdavys turi duomenis, patvirtinančius darbuotojo teisę į garantiją.“</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p><...></p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau trunkančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą),</p>	
---	--	--

	<p>nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p>	
<p>7 straipsnis. Atleidimas nuo darbo dėl force majeure priežasčių</p> <p>Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę būti atleistas nuo darbo dėl force majeure aplinkybių, susijusių su skubiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai dalyvauti. Valstybės narės gali apriboti kiekvieno darbuotojo teisę būti atleistam nuo darbo dėl force majeure priežasčių, nustatydamos galimybę ja pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju arba abi šias galimybes.</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų;“.</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas</p> <p>1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;</p> <p><...></p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p>	Visiškas

	<p>2. Visą darbo dieną (pamainą) ir ilgiau truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka.</p> <p>3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys sutinka, suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas privalo tiesiogiai dalyvauti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p> <p><i>Pastaba. Nepasirinkta riboti darbuotojo teisių būti atleistam nuo darbo dėl force majeure priežasčių.</i></p>	
<p>9 straipsnio 1 dalis</p> <p>Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų</p> <p>1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų priežiūros tikslais. Tokių susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų trukmė gali būti pagrįstai ribojama.</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>3 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jei darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų. Šie darbuotojai grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėti darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“</p> <p>4 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl</p>	Visiškas

	<p>gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“</p> <p>8 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui per didelių sąnaudų.“</p>	
<p>9 straipsnio 3 dalis</p> <p>3. Jeigu susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kaip nurodyta 1 dalyje, trukmė yra ribota, pasibaigus sutartam laikotarpiui darbuotojas turi teisę grįžti į pradinį darbo režimą. Darbuotojas taip pat turi teisę bet kuriuo metu prašyti, kad jam būtų leista grįžti į pradinį darbo režimą dar nepasibaigus sutartam laikotarpiui, jeigu tai pagrįsta pasikeitusių aplinkybių pagrindu.</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>4 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle,</p>	Visiškas

<p>Darbdavys svarsto prašymus leisti anksčiau grįžti į pradinį darbo režimą ir į juos atsako, atsižvelgdamas tiek į savo, tiek ir į darbuotojo poreikius.</p>	<p>negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“</p> <p>8 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui per didelių sąnaudų.“</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>46 straipsnis. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva</p> <p>2. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulygtas papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo.</p> <p>3. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo.</p> <p>4. Darbdaviui sutikus su darbuotojo prašymu ar darbdaviui pateikus kitą pasiūlymą ir darbuotojui su juo sutikus, laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą. Jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, darbuotojas, pasibaigus terminui, grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p>	
<p>11 straipsnis. Diskriminacija</p>	<p>Įstatymo projektas</p>	<p>Visiškas</p>

<p>Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų uždraustas mažiau palankus požiūris į darbuotojus dėl to, kad jie pateikė prašymą suteikti arba pasinaudojo 4, 5 ar 6 straipsnyje nurodytomis atostogomis ar pateikė prašymą atleisti nuo darbo, kaip nurodyta 7 straipsnyje, arba pasinaudojo atleidimu nuo darbo, kaip nurodyta 7 straipsnyje, arba pasinaudojo 9 straipsnyje numatytomis teisėmis.</p>	<p>2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„6) 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.“</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (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), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIII-2944, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p> <p>2. 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</p>	
---	---	--

	<p>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 šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p> <p><...></p> <p>Lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p> <p>7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, <...></p> <p>9) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.</p> <p><i>Papildyta straipsnio punktu:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1192, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15183</i></p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIII-618, 2017-07-11, paskelbta TAR 2017-07-24, i. k. 2017-12573</i></p> <p><i>Nr. XIV-1109, 2022-05-19, paskelbta TAR 2022-06-01, i. k. 2022-11867</i></p>	
<p>14 straipsnis.</p> <p>Apsauga nuo priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių</p> <p>Valstybės narės nustato būtinas priemones, kad apsaugotų darbuotojus, įskaitant</p>	<p>Įstatymo projektas</p> <p>2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas</p> <p>Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:</p> <p>„6) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų</p>	Visiškas

<p>darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo bet kokio darbdavio priešiško požiūrio ar neigiamų pasekmių pateikus skundą pačioje įmonėje arba pradėjus teismo procesą siekiant užtikrinti, kad būtų vykdomi šioje direktyvoje nustatyti reikalavimai.</p>	<p>darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“</p> <p>Darbo kodeksas Nr. XII-2603</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (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), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIII-2944, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p> <p>2. 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 šiame</p>
---	--

	<p>kodekse numatytomis teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p> <p><...></p> <p>59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia</p> <p>2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytomis teisėmis, ar kitų diskriminacinių motyvų.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIII-1847, 2018-12-20, paskelbta TAR 2018-12-28, i. k. 2018-21878</i></p> <p><i>Nr. XIII-2944, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</i></p> <p><i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i></p> <p>168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos</p> <p>1. Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai, taip pat darbuotojų patikėtinis (toliau – darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys) pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.</p> <p>2. Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis ne mažiau kaip</p>	
--	--	--

	<p>už dvi darbo dienas, nebent darbo teisės normos, socialinių partnerių susitarimai nustato kitaip. Mokymui ir švietimui gali būti naudojamas ir šio straipsnio 1 dalyje nustatytas laikas atstovavimo funkcijoms atlikti.</p> <p>3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p>	
--	---	--

	<p><i>Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</i></p> <p>4. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimą atsisakyti duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavys gali ginčyti Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka per trisdešimt dienų. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsiteisėjimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.</p> <p>5. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal šio kodekso 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</i></p> <p>6. Kitas garantijas gali nustatyti darbo teisės normos arba socialinės partnerystės šalių susitarimai.</p> <p>7. Darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ar darbuotojų atstovaujamuosiuose organuose negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.</p>	
--	--	--