

DIREKTYVOS 2000/78/EB IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELĖ

<p>2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Projektas) 2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603 (toliau – DK) (suvestinė redakcija nuo 2025-01-01) 3. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas) (suvestinė redakcija 2025-04-17 - 2025-08-31) 4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas) 5. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas Nr. VIII-723 (Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas) (Suvestinė redakcija 2025-07-01 – 2025-12-31) 6. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1012 (toliau - Diplomatinės tarnybos įstatymas) (Suvestinė redakcija 2025-07-01 – 2025-12-31) 7. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas Nr. I-480 (toliau – Teismų įstatymas) 8. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo Nr. I-2044 pakeitimo įstatymas Nr. XIV-1722 (toliau – Įstatymas Nr. XIV-1722) 	<p>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis</p>
---	--	---

<p>2 straipsnis</p> <p>Diskriminacijos sąvoka</p> <p>1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje:</p> <p>a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;</p> <p>b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:</p> <p>i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis arba</p> <p>ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.</p> <p>3. Priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija, jei dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Tokiu atveju priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus ir praktiką.</p>	<p>Projektas</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>2. Diskriminacija – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais. Diskriminacijos, kuri gali būti ir daugialypė, sąveikinė, siejami, formos yra tiesioginė ir netiesioginė, taip pat nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas.</p> <p>[...]</p> <p>8. 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 vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis.</p> <p>[...]</p> <p>10. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys ar reali tokio elgesio grėsmė, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir (ar) siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka, ir (ar) siekiama padaryti žalą arba ją padaroma.</p> <p>[...]</p> <p>16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pat ar panašiomis aplinkybėmis jos buvo, yra ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:</p> <p>1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</p> <p>2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;</p>	<p>Visiškas</p>
---	--	------------------------

<p>4. Nurodymas diskriminuoti asmenis dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija.</p>	<p>3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;</p> <p>4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;</p> <p>5) įstatymų nustatytas priemonės sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos ir sveikatos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, asmenų užimtumą ir integraciją į darbo rinką;</p> <p>6) specialiąsias laikinąsias priemones;</p> <p>7) atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikras asmens tapatybės bruožas yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas ir kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</p> <p>8) atvejus, kai ribojimų, reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</p> <p>9) atskirų sporto varžybų vyrams, moterims, asmenims su negalia bei sporto varžybų pagal amžiaus grupes rengimą;</p> <p>10) lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</p> <p>11) įstatymuose nustatytos valstybės paramos teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</p> <p>12) taikomą specialią apsaugą nėštumo, gimdymo ir vaiko žindymo metu;</p> <p>13) atvejus, kai moterims ir vyrams nustatomi skirtingi karo prievolės atlikimo reikalavimai;</p> <p>14) moterims taikomus fizinio parengtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;</p> <p>15) taikomą skirtingą tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas;</p>	
--	--	--

16) prekių pardavimą ir (ar) paslaugų teikimą vien tik arba pirmiausia vienos lyties asmenims, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis.
[...]

DK

26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais

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.

Straipsnio dalies pakeitimai:

Nr. XIII-2944, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135

Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178

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 šeiminę padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus

	<p>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> Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas; 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; 3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus; 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos; 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><i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i> Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 Nr. <u>XIV-2704</u>, 2024-06-13, paskelbta TAR 2024-06-20, i. k. 2024-11228</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-2944</u>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p> <p>3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.</p>	
--	--	--

	<p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p><i>Nr. XIV-3034, 2024-10-17, paskelbta TAR 2024-10-24, i. k. 2024-18430</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>41 straipsnis. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai</p>	
--	---	--

	<p>1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.</p>	
--	---	--

<p>3 straipsnis Taikymo sritis 1. Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas: a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą; b) galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį; c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą; d) narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.</p> <p>2. Šioje direktyvoje neaptariamas skirtingas požiūris dėl pilietybės ir ji nepažeidžia trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės atvykimui į valstybių narių teritoriją ir apsigyvenimui jose taikomų nuostatų ir sąlygų nei kitų su tokių trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės teisiniu statusu susijusių sąlygų taikymo.</p> <p>3. Ši direktyva netaikoma bet kokios rūšies išmokoms, mokamos pagal valstybines ar panašias sistemas, įskaitant valstybinio socialinio draudimo ar socialinės apsaugos sistemas.</p> <p>4. Valstybės narės gali numatyti, kad diskriminaciją dėl negalios ar amžiaus reglamentuojančios šios direktyvos nuostatos nebūtų taikomos ginkluotosioms pajėgoms.</p>	<p>Projektas 1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas 1. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos ir užtikrinta asmenų lygybė ir vienodas požiūris į juos be diskriminacijos visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje. [...]</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos [...]</p> <p>2. Diskriminacija – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais. Diskriminacijos, kuri gali būti ir daugialypė, sąveikinė, siejamoji, formos yra tiesioginė ir netiesioginė, taip pat nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas. 3. Diskriminacijos pagrindai – amžius, etninė priklausomybė, kalba, kilmė, lyties raiška ar kiti lyties požymiai, lytinė tapatybė, lytis, negalia, odos spalva, pažiūros, pilietybė, rasė, religija ar įsitikinimai, seksualinė orientacija, socialinė padėtis, tautybė, tikėjimas, dėl kurių asmuo gali patirti diskriminaciją, įskaitant ir atvejus, kai asmens tapatybės bruožas jam priskiriamas kitų asmenų. [...]</p> <p>7 straipsnis. Švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti lygias galimybes 1. Švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos pagal kompetenciją privalo: 1) užtikrinti asmenims lygias galimybes: a) priimant pas švietimo teikėjus, kurie vykdo mokymo ir ugdymo veiklą, bei į mokslo ir studijų institucijas, kuriose mokoma ir ugdoma pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas; b) skiriant stipendijas ir (ar) teikiant paskolas; c) rengiant, sudarant, tvirtinant švietimo programas; d) vertinant mokymosi pasiekimus;</p>	<p>Visiškas</p>
--	---	------------------------

	<p>e) parenkant arba asmenims patiems pasirenkant mokymo programas ir (ar) dėstomus dalykus;</p> <p>f) vykdant profesinio orientavimo veiklą, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir (ar) suteikiant praktinio darbo patirtį;</p> <p>2) užtikrinti, kad švietimo programose, vadovėliuose ir kitose mokymo priemonėse, įskaitant virtualiąsias mokymo(si) priemones, nebūtų diskriminacijos ar jos propagavimo;</p> <p>3) užtikrinti, kad pas švietimo teikėjus bei mokslo ir studijų institucijose nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, priekabiauama, seksualiai priekabiauama.</p> <p>2. Švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo imtis priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti jų ugdymosi poreikių tenkinimą, galimybę dalyvauti švietimo procese ir įgyvendinti teisę į švietimą, vadovaujantis Švietimo įstatymo 5 straipsnyje numatytais lygių galimybių ir įtraukties principais.</p> <p>8 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys privalo:</p> <p>1) priimdamas į darbą ar valstybės tarnybą, taikyti vienodus darbuotojų ar valstybės tarnautojų atrankos kriterijus ir (ar) sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 16 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus;</p> <p>2) sudaryti vienodas darbo ar valstybės tarnybos sąlygas, vienodas galimybes darbuotojams ar valstybės tarnautojams kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams ar valstybės tarnautojams vienodas lengvatas;</p> <p>3) naudoti vienodus darbuotojų darbo, valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;</p> <p>4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ar iš valstybės tarnybos kriterijus;</p>	
--	--	--

	<p>5) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;</p> <p>6) užtikrinti, kad nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai, valstybės tarnautojai, praktikantai ar stažuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo;</p> <p>7) imtis tinkamų ir proporcingų priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju jiems siekiant gauti darbą (taip pat ir valstybės tarnyboje), dirbti, taip pat siekiant karjeros arba mokytis;</p> <p>8) imtis priemonių, kad darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nebūtų diskriminuojami dėl nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, papildomų poilsio dienų darbuotojams, auginantiesiems vaikus, nemokamų atostogų suteikimo ir darbo laiko režimo pasirinkimo.</p> <p>11 straipsnis. Draudimas diskriminuoti organizacijose (asociacijose) Organizacijos (asociacijos) privalo:</p> <p>1) užtikrinti, kad į jas priimami asmenys, dalyvaujantys jų veikloje ir gaunantys jų teikiamą naudą, nepatirtų diskriminacijos;</p> <p>2) užtikrinti, kad nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir asmenys, dalyvaujantys organizacijų (asociacijų) veikloje, nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo;</p> <p>3) imtis priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju jiems siekiant dalyvauti šių organizacijų (asociacijų) veikloje ir gauti jų teikiamą naudą.</p> <p>DK</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> Nr. <u>XIII-2944</u>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135 Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</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 kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</p>	
--	---	--

	<p>1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;</p> <p>2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;</p> <p>3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;</p> <p>4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;</p> <p>5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;</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><i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i> Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 Nr. <u>XIV-2704</u>, 2024-06-13, paskelbta TAR 2024-06-20, i. k. 2024-11228</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-2944</u>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p> <p>3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.</p> <p>5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.</p> <p>6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais</p>	
--	--	--

paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės.

41 straipsnis. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai

1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

2. Jeigu šios pareigos nevykdomos ar netinkamai vykdomos, kita darbo sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis šio kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis.

140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas

5. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

6. Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

168 straipsnis. Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos

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

	<p>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> <i>Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021</i></p>	
<p>4 straipsnis Profesiniai reikalavimai</p> <p>1. Nepaisant 2 straipsnio 1 ir 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.</p> <p>2. Valstybės narės gali toliau taikyti šios direktyvos priėmimo dieną galiojančius nacionalinius teisės aktus arba numatyti ateityje priimti teisės aktus, kuriuose būtų taikoma šios direktyvos priėmimo dieną galiojusi nacionalinė praktika, pagal kuriuos bažnytinių ir kitų valstybinių arba privačių organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, skirtingas požiūris profesinėje veikloje dėl asmens religijos ar įsitikinimų nėra diskriminacija, jei dėl tokios veiklos pobūdžio arba dėl aplinkybių, kuriomis ji vykdoma, asmens išpažįstama religija ar įsitikinimai atsižvelgiant į organizacijos veiklos normas yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas. Taikant skirtingą požiūrį atsižvelgiama į valstybių narių konstitucines nuostatas ir principus bei į bendruosius Bendrijos teisės principus ir diskriminavimas dėl kitos priežasties yra nepateisinamas.</p> <p>Jei šios direktyvos nuostatų laikomasi kitu būdu, ji nepažeidžia bažnytinių ir kitų valstybinių arba privačių organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos remiasi religija ar įsitikinimais,</p>	<p>Projektas 2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos [...]</p> <p>16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pat ar panašiomis aplinkybėmis jos buvo, yra ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus: [...]</p> <p>7) atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikras asmens tapatybės bruožas yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas ir kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis; [...]</p>	<p>Visiškas</p>

<p>teisės pagal nacionalines konstitucijas ir įstatymus reikalauti, kad jiems dirbantys asmenys sąžiningai ir ištikimai laikytųsi minėtų organizacijų veiklos normų.</p>		
--	--	--

<p>C1↓ 5 straipsnis Neįgaliesiems tinkamų sąlygų pritaikymas Siekiant garantuoti, kad neįgalųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems sudaromos tinkamos sąlygos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.</p>	<p>Projektas 2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos [...] 16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pat ar panašiomis aplinkybėmis jos buvo, yra ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus: [...] 8 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys privalo: [...] 7) imtis tinkamų ir proporcingų priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju jiems siekiant gauti darbą (taip pat ir valstybės tarnyboje), dirbti, taip pat siekiant karjeros arba mokytis; [...] DK 158 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas 1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šis įstatymas taip pat nustato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, institucinę darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sistemą bei specialias tam tikrų darbuotojų grupių (nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų, asmenų iki aštuoniolikos metų) apsaugos nuostatas. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIV-2704</u>, 2024-06-13, paskelbta TAR 2024-06-20, i. k. 2024-11228</p>	<p>Visiškas</p>
---	---	------------------------

	<p>2. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</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 šeiminių 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 kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</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><i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i> Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 Nr. <u>XIV-2704</u>, 2024-06-13, paskelbta TAR 2024-06-20, i. k. 2024-11228</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-2944</u>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p> <p>40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko</p>	
--	---	--

	<p>5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jeigu darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu 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 jeigu 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><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIV-1189</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 Nr. <u>XIV-2704</u>, 2024-06-13, paskelbta TAR 2024-06-20, i. k. 2024-11228</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>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> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų; 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 	
--	--	--

	<p>nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų; <i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-2704, 2024-06-13, paskelbta TAR 2024-06-20, i. k. 2024-11228</i></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; 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; 5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų; 6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų; 7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.</p> <p>Įstatymas Nr. XIV-1722 5 straipsnis. Asmens su negalia teisė į prieinamą aplinką ir šios teisės įgyvendinimas</p> <p>1. Asmuo su negalia turi teisę į prieinamą aplinką visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje.</p> <p>2. Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, užtikrindamos šio straipsnio 1 dalyje nurodytą teisę, pagal kompetenciją:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) koordinuoja prieinamos aplinkos visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje kūrimą; 2) rengia ir tvirtina prieinamos aplinkos standartus ir (ar) gaires, prižiūri ir kontroliuoja, kaip jų laikomasi; 3) šviečia visuomenę ir rengia mokymus prieinamos aplinkos užtikrinimo klausimais. <p>3. Šio straipsnio 2 dalies nuostatos įgyvendinamos atliekant teritorijų planavimą ir statinių projektavimą bei fizinės ir informacinės aplinkos pritaikymą asmens su negalia poreikiams.</p>	
--	--	--

	<p>4. Už asmens su negalia teisės į prieinamą aplinką įgyvendinimą atsako:</p> <p>1) Lietuvos Respublikos aplinkos ministerija – už fizinės aplinkos pritaikymo asmens su negalia poreikiams statybos normatyvinių techninių dokumentų parengimą, patvirtinimą ir jų įgyvendinimo priežiūrą;</p> <p>2) Aplinkos ministerija, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija, Lietuvos transporto saugos administracija ir kitos valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją – už transporto objektų pritaikymo asmens su negalia poreikiams normatyvinių techninių dokumentų parengimą, patvirtinimą ir jų įgyvendinimo priežiūrą;</p> <p>3) statinių naudotojai – už statinių pritaikymą asmens su negalia poreikiams;</p> <p>4) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija kartu su Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija ir Susisiekimo ministerija pagal kompetenciją – už informacinės aplinkos prieinamumą reglamentuojančių teisės aktų parengimą, patvirtinimą ir jų įgyvendinimo priežiūrą.</p>	
--	---	--

<p>6 straipsnis Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas 1. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.</p> <p>Toks skirtingas poveikis be kitų dalykų gali apimti:</p> <p>a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;</p> <p>b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;</p> <p>c) maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymą, paremtą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją.</p> <p>2. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad amžiaus, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją, nustatymas pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas, įskaitant pagal šias sistemas nustatomą skirtingą darbuotojų amžių arba sudaromas darbuotojų grupes arba nustatomas darbuotojų kategorijas, ir pagal tokias sistemas aktuariams apskaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jei dėl to nepradedama diskriminuoti dėl lyties.</p>	<p>Projektas 2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos [...]</p> <p>16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pat ar panašiomis aplinkybėmis jos buvo, yra ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus: 1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis; [...]</p> <p>Valstybės tarnybos įstatymas 9 straipsnis. Priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas reikalavimai 1. Asmenys, priimami į valstybės tarnautojų pareigas, turi atitikti šiuos bendruosius reikalavimus: <...> 2) būti ne jaunesni kaip 18 metų ir ne vyresni kaip 65 metų. Reikalavimas būti ne vyresniam kaip 65 metų netaikomas politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojams;</p> <p>Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas 45 straipsnis. Profesinės karo tarnybos karių išleidimas į atsargą 1. Kai profesinės karo tarnybos sutartis nutraukiama šio įstatymo 37 ir 38 straipsniuose numatytais pagrindais, išskyrus nurodytus šio straipsnio 2 dalyje, arba kai pasibaigia profesinės karo tarnybos sutarties terminas ir ji toliau nepratęsiama, karys atleidžiamas iš pareigų, jas perduoda ir ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų atleidžiamas iš profesinės karo tarnybos.</p>	<p>Visiškas</p>
--	---	------------------------

	<p>2. Kai profesinės karo tarnybos sutartis nutraukiama dėl negalios (šio įstatymo 38 straipsnio 1 dalies 9 punktas) ir sveikatos būklės (šio įstatymo 38 straipsnio 2 dalies 5 punktas), karys atleidžiamas iš pareigų ir ne vėliau kaip per 28 dienas iš profesinės karo tarnybos išleidžiamas į atsargą.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XII-1158</u>, 2014-09-25, paskelbta TAR 2014-10-03, i. k. 2014-13595 Nr. <u>XIV-2368</u>, 2023-12-14, paskelbta TAR 2023-12-28, i. k. 2023-25621</p> <p>3. Karys per laikotarpį nuo jo atleidimo iš pareigų iki išleidimo į atsargą perduoda savo pareigas. Už šį laikotarpį jam mokamas kario tarnybinis atlyginimas.</p> <p>4. Į atsargą profesinės karo tarnybos kariai, išskyrus nurodytus šio straipsnio 6 dalyje, išleidžiami sukakę:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kareiviai, jūreiviai – 40 metų; 2) puskarininkiai, jaunesnieji ir vyresnieji karininkai – 56 metus; 3) generolai (admirolai) – 58 metus. <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-379</u>, 2017-05-23, paskelbta TAR 2017-05-30, i. k. 2017-09160</p> <p><...></p> <p>6. Profesinės karo tarnybos kariai, einantys pareigas, kurioms nustatytas reikalavimas turėti specialiąją karinę specialybę, gali būti išleidžiami į atsargą sukakę 60 metų, o karo kapelionai – 65 metus.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-379</u>, 2017-05-23, paskelbta TAR 2017-05-30, i. k. 2017-09160 Nr. <u>XIV-1179</u>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15164</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. <u>VIII-1289</u>, 99.07.07, Žin., 1999, Nr.64-2069 (99.07.23) Nr. <u>IX-2560</u>, 2004-11-11, Žin., 2004, Nr. 169-6215 (2004-11-23) Nr. <u>XI-822</u>, 2010-05-18, Žin., 2010, Nr. 63-3099 (2010-05-31)</p> <p>Diplomatinės tarnybos įstatymas</p>	
--	--	--

	<p>91 straipsnis. Diplomato amžiaus apribojimas</p> <p>1. Diplomatu gali dirbti asmuo, ne vyresnis kaip 65 metų.</p> <p>2. Užsienio reikalų ministro teikimu Respublikos Prezidentas gali leisti asmenims, vyresniems kaip 65 metų, su jų sutikimu toliau dirbti diplomatiniais atstovais, tačiau bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti 5 metų. Kitiems diplomatom, sukakusiems šio straipsnio 1 dalyje nurodytą amžių, diplomatinės tarnybos laiką iki vieno metų su jų sutikimu gali pratęsti užsienio reikalų ministras, tačiau bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti 5 metų.</p> <p>3. Diplomatinės tarnybos laikas gali būti pratęstas tik jeigu diplomato tarnybinė veikla per paskutinius 3 metus buvo įvertinta kaip atitinkanti lūkesčius ir (ar) viršijanti lūkesčius (iki 2023 m. gruodžio 31 d. įvertinta gerai ir (ar) labai gerai) ir jis neturi galiojančių tarnybinių nuobaudų.</p> <p><i>Straipsnio pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <u>XIV-1119</u>, 2022-05-24, paskelbta TAR 2022-06-10, i. k. 2022-12611</p> <p>Nr. <u>XIV-2303</u>, 2023-12-05, paskelbta TAR 2023-12-14, i. k. 2023-24169</p> <p>Teismų įstatymas</p> <p>51 straipsnis. Reikalavimai pretendentai į apylinkės teismo teisėjus</p> <p>1. Apylinkės teismo teisėju gali būti skiriamas nepriekaištingos reputacijos Lietuvos Respublikos pilietis, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, atitinkantis įstatymų nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, pateikęs sveikatos pažymėjimą, turintis ne mažesnę kaip penkerių metų teisinio darbo stažą ir išlaikęs pretendentų į teisėjus egzaminą. Nuo pretendentų į teisėjus egzaminu atleidžiamas teisės krypties socialinių mokslų daktaras ir habilituotas daktaras, asmuo, turintis ne mažesnę kaip penkerių metų teisėjo darbo stažą, jeigu nuo darbo teisėju pabaigos praėjo ne daugiau kaip penkeri metai.</p> <p>58 straipsnis. Laikas, kuriam skiriami teisėjai</p>	
--	--	--

	<p>1. Asmuo į teisėjo pareigas skiriamas iki 65 metų amžiaus, o šio straipsnio 4 dalyje numatytu atveju – dvejiems metams. Kai teisėjui sukanka 65 metai arba sueina jo paskyrimo teisėju terminas, jo įgaliojimai baigiasi. Jeigu teisėjo įgaliojimų laikas pasibaigia bylos (bylų) nagrinėjimo metu, jo įgaliojimai gali būti pratęsiami tol, kol byla (bylos) bus baigta (baigtos) nagrinėti arba jos (jų) nagrinėjimas bus atidėtas.</p> <p>2. Dėl teisėjų įgaliojimų pratęsimo Respublikos Prezidentui motyvuotai pataria Teisėjų taryba.</p> <p>3. Kol nesuėjęs šio straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas, teisėjo įgaliojimai gali būti nutraukti tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatytais teisėjų atleidimo ar pašalinimo iš pareigų atvejais.</p> <p>4. Atsiradus aplinkybėms, dėl kurių apylinkės teismo arba to teismo rūmų teisėjas ilgą laiką negalės eiti teisėjo pareigų, apylinkės teismo teisėjui keliamus reikalavimus atitinkantis asmuo gali būti jo sutikimu skiriamas to apylinkės teismo arba to teismo rūmų teisėju dvejiems metams. Motyvuotą siūlymą pradėti apylinkės teismo teisėjo, skiriamo dvejiems metams, skyrimo procedūrą Respublikos Prezidentui teikia Teisėjų taryba. Apylinkės teismo teisėju dvejiems metams skiriamas į įvertintų pretendentų į apylinkės teismų teisėjus sąrašą įrašytas pretendentas, jei nuo jo įrašymo į šį sąrašą dienos praėjo ne daugiau kaip dveji metai.</p>	
--	--	--

<p>7 straipsnis Pozityvūs veiksmai 1. Siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nė vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nepatogumus dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių arba juos kompensuoti.</p> <p>2. Vienodo požiūrio į neįgaliuosius principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės.</p>	<p>Projektas 2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos [...] 16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai dėl 1 ar kelių diskriminacijos pagrindų jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pat ar panašiomis aplinkybėmis jos taikomos, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus: [...] 5) įstatymų nustatytas priemonės sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos ir sveikatos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, asmenų užimtumą ir integraciją į darbo rinką; 6) specialiąsias laikinąsias priemones; [...]</p> <p>DK 30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu</p>	<p>Visiškas</p>
--	--	------------------------

	<p>įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriamą bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-3034, 2024-10-17, paskelbta TAR 2024-10-24, i. k. 2024-18430</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. 	
--	---	--

<p>9 straipsnis Teisių apsauga 1. Valstybės narės užtikrina, kad šioje direktyvoje numatytoms pareigoms vykdyti visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo procedūrą, net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams.</p> <p>2. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą dalyvauti šioje direktyvoje nustatytiems įsipareigojimams įgyvendinti numatytoje teismo ir (arba) administracinėje procedūroje.</p> <p>3. Šio straipsnio 1 ir 2 dalys nepažeidžia nacionalinių taisyklių, kuriomis nustatomi terminai, per kuriuos turi būti iškeltos bylos dėl vienodo požiūrio principo.</p>	<p>Projektas 23 straipsnis. Asmens, kurio lygios galimybės galimai pažeistos, teisės 1. Asmuo, manantis, kad yra pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir šio įstatymo VI skyriuje nustatyta tvarka pateikti skundą. 2. Asmens, manančio, kad pažeistos jo lygios galimybės, prašymu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba lygių galimybių kontrolieriaus nustatyta tvarka asmeniui prieinamu bendravimo būdu turi suteikti informaciją apie teisinę ir institucinę sistemą lygių galimybių užtikrinimo srityje, lygių galimybių kontrolieriaus ir Lygių galimybių kontrolierius tarnybos funkcijas, galimas asmens teisių gynimo priemonės, įskaitant teisę kreiptis į teismą ir ginti savo teises teisme, reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka, taip pat informaciją apie įstaigas ir organizacijas, teikiančias psichologinę ir kitokią pagalbą, taikomas konfidencialumo ir asmens duomenų apsaugos nuostatas. 3. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba informaciją apie skundo pateikimo ir nagrinėjimo tvarką skelbia savo interneto svetainėje. 4. Asmens kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neatima iš asmens teisės kreiptis į teismą ir ginti savo teises jame, taip pat reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>24 straipsnis. Skundo pateikimas 1. Kiekvienas fizinis ar juridinis asmuo, kurio veiklą reglamentuojančiame teisės akte asmenų teisių gynimas ir jų atstovavimas nurodyta kaip viena iš veiklos sričių ir kuris turi dokumentą, patvirtinantį teisinį atstovavimo pagrindą, turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą. 2. Skundas gali būti pateiktas per Nacionalinę elektroninių siuntų pristatymo, naudojant pašto tinklą, informacinę sistemą (toliau –</p>	<p>Visiškas</p>
---	--	------------------------

	<p>E. pristatymo sistema), kitomis elektroninių ryšių priemonėmis, paštu arba tiesiogiai atvykus į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, kreipiantis asmeniškai arba per atstovą. Jeigu skundas pateikiamas žodžiu, skundo formą užpildo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atstovas. Tokiu atveju skundo formoje pažymima, kad skundas pateiktas žodžiu, ir įrašomas pareiškėjo (jei skundą teikia jo atstovas, – atstovo) nurodytas būdas informacijai, susijusiai su skundo nagrinėjimu, pateikti.</p> <p>3. Skundas lygių galimybių kontrolieriui turi būti pateiktas per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo, skundžiamo neveikimo arba paaiškėjimo apie skundžiamų veiksmų padarymą ar skundžiamą neveikimą dienos. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.</p> <p>4. Anoniminiai skundai nenagrinėjami, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.</p> <p>DK</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu</p>	
--	--	--

	<p>įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas: <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-3034, 2024-10-17, paskelbta TAR 2024-10-24, i. k. 2024-18430</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buties, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys</p> <p>3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdanč ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, rangovas šio kodekso 139 straipsnio 5 ir 6 dalyse nustatytais atvejais, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-457, 2021-06-29, paskelbta TAR 2021-07-07, i. k. 2021-15454</i></p> <p>216 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja: <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas. 	
--	--	--

	2. Darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jeigu dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas.	
10 straipsnis Įrodinėjimo pareiga 1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. 2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles. 3. Šio straipsnio 1 dalis netaikoma baudžiamajam procesui.	Projektas 3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją, preziumuojama, kad diskriminacijos, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygios galimybės nebuvo pažeistos.	Visiškas

<p>4. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalys taip pat taikomos pagal 9 straipsnio 2 dalį pradėtiems teisminiams procesams.</p> <p>5. Valstybėms narėms šio straipsnio 1 dalies nebūtina taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktinės aplinkybės turi ištirti teismas ar kompetentinga institucija.</p>	<p>DK</p> <p>214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai</p> <p>3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai.</p>	
<p>11 straipsnis</p> <p>Persekiojimas</p> <p>Valstybės narės į valstybines teisės sistemas įdiegia tokias priemones, kurios yra būtinos, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar darbdavio kitokio priešiško elgesio įmonėje sureagavus į skundą arba į teisinius procesinius veiksmus, skirtus vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti.</p>	<p>Projektas</p> <p>8 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys privalo:</p> <p>1) priimdamas į darbą ar valstybės tarnybą, taikyti vienodus darbuotojų ar valstybės tarnautojų atrankos kriterijus ir (ar) sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 16 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus;</p> <p>2) sudaryti vienodas darbo ar valstybės tarnybos sąlygas, vienodas galimybes darbuotojams ar valstybės tarnautojams kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams ar valstybės tarnautojams vienodas lengvatas;</p> <p>3) naudoti vienodus darbuotojų darbo, valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;</p> <p>4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ar iš valstybės tarnybos kriterijus;</p> <p>5) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;</p> <p>6) užtikrinti, kad nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai, valstybės tarnautojai, praktikantai ar stažuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo;</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>7) imtis tinkamų ir proporcingų priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju jiems siekiant gauti darbą (taip pat ir valstybės tarnyboje), dirbti, taip pat siekiant karjeros arba mokytis;</p> <p>8) imtis priemonių, kad darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nebūtų diskriminuojami dėl nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, papildomų poilsio dienų darbuotojams, auginantiesiems vaikus, nemokamų atostogų suteikimo ir darbo laiko režimo pasirinkimo.</p> <p>DK</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 numatytais 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>14 straipsnis</p> <p>Dialogas su nevyriausybinėmis organizacijomis</p>	<p>Projektas</p> <p>5 straipsnis. Valstybės lygių galimybių politiką formuojančios ir įgyvendinančios institucijos, įstaigos</p>	<p>Visiškas</p>

<p>Valstybės narės skatina dialogą su atitinkamomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios pagal jų nacionalinę teisę ir praktiką yra teisėtai suinteresuotos, kad būtų prisidėta prie kovos su diskriminacija dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, siekdamas skatinti laikytis vienodo požiūrio principo</p>	<p>1. Valstybės lygių galimybių politika – valstybės politika, pagal kurią nustatomi principai, tikslai ir uždaviniai, siekiant užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą visose viešojo gyvenimo srityse, sudarant būtinąs teisines, socialines, ekonomines ir kultūrines sąlygas. Valstybės lygių galimybių politika formuojama vadovaujantis Strateginio valdymo įstatyme numatytu lyčių lygybės ir nediskriminavimo principu.</p> <p>2. Lietuvos Respublikos Seimas skiria lygių galimybių kontrolierių.</p> <p>3. Lietuvos Respublikos Vyriausybė Nacionaliniame pažangos plane nustato strateginius valstybės lygių galimybių politikos tikslus ir (arba) pažangos uždavinius ir tvirtina jiems įgyvendinti skirtas nacionalines plėtros programas, jose nustato pažangos priemones.</p> <p>4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija:</p> <p>1) formuoja valstybės politiką lygių galimybių srityje, organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja jos įgyvendinimą;</p> <p>2) analizuoja ir vertina situaciją bei statistinę informaciją lygių galimybių srityje;</p> <p>3) didina visuomenės informuotumą apie teisinę ir institucinę sistemą lygių galimybių srityje, asmenų lygybę ir vienodą požiūrį į juos be diskriminacijos, skirdama dėmesį asmenų grupėms, kurioms gresia diskriminacija.</p> <p>5. Ministerijos, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos pagal teisės aktais joms nustatytą kompetenciją pavestose valdymo srityse:</p> <p>1) teikia pasiūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai formuojant valstybės lygių galimybių politiką, organizuojant, koordinuojant ir kontroliuojant jos įgyvendinimą;</p> <p>2) įgyvendina valstybės lygių galimybių politiką;</p> <p>3) kaupia, sistemina, analizuoja ir skelbia informaciją apie valstybės lygių galimybių politikos įgyvendinimą.</p> <p>6. Vyriausybės įgaliotos įstaigos įgyvendina lygių galimybių priemones pagal Vyriausybės nutarime nustatytą kompetenciją.</p> <p>7. Valstybės institucijos ir įstaigos, vadovaudamosi Oficialiosios statistikos ir valstybės duomenų valdysenos įstatymu, teikia</p>	
--	---	--

	<p>Valstybės duomenų agentūrai duomenis statistinei informacijai rengti pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos patvirtintą lygių galimybių statistinio tyrimo rodiklių sąrašą</p> <p>8. Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos pagal savo kompetenciją teikia nuasmenintą apibendrintą informaciją apie lygias galimybes suinteresuotoms institucijoms ir (ar) asmenims, vykdo jos sklaidą.</p>	
<p>16 straipsnis</p> <p>Laikymasis</p> <p>Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:</p> <p>a) būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui;</p> <p>b) būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles bei į laisvoms profesijoms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles.</p>	<p>Projektas</p> <p>5 straipsnis. Valstybės lygių galimybių politiką formuojančios ir įgyvendinančios institucijos, įstaigos</p> <p>5 straipsnis. Valstybės lygių galimybių politiką formuojančios ir įgyvendinančios institucijos, įstaigos</p> <p>1. Valstybės lygių galimybių politika – valstybės politika, pagal kurią nustatomi principai, tikslai ir uždaviniai, siekiant užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą visose viešojo gyvenimo srityse, sudarant būtinas teises, socialines, ekonomines ir kultūrinės sąlygas. Valstybės lygių galimybių politika formuojama vadovaujantis Strateginio valdymo įstatyme numatytu lyčių lygybės ir nediskriminavimo principu.</p> <p>2. Lietuvos Respublikos Seimas skiria lygių galimybių kontrolierių.</p> <p>3. Lietuvos Respublikos Vyriausybė Nacionaliniame pažangos plane nustato strateginius valstybės lygių galimybių politikos tikslus ir (arba) pažangos uždavinius ir tvirtina jiems įgyvendinti skirtas nacionalines plėtros programas, jose nustato pažangos priemones.</p> <p>4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija:</p> <p>1) formuoja valstybės politiką lygių galimybių srityje, organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja jos įgyvendinimą;</p> <p>2) analizuoja ir vertina situaciją bei statistinę informaciją lygių galimybių srityje;</p> <p>3) didina visuomenės informuotumą apie teisinę ir institucinę sistemą lygių galimybių srityje, asmenų lygybę ir vienodą požiūrį į</p>	<p>Visiškas</p>

	<p>juos be diskriminacijos, skirdama dėmesį asmenų grupėms, kurioms gresia diskriminacija.</p> <p>5. Ministerijos, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos pagal teisės aktais joms nustatytą kompetenciją pavestose valdymo srityse:</p> <p>1) teikia pasiūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai formuojant valstybės lygių galimybių politiką, organizuojant, koordinuojant ir kontroliuojant jos įgyvendinimą;</p> <p>2) įgyvendina valstybės lygių galimybių politiką;</p> <p>3) kaupia, sistemina, analizuoja ir skelbia informaciją apie valstybės lygių galimybių politikos įgyvendinimą.</p> <p>6. Vyriausybės įgaliotos įstaigos įgyvendina lygių galimybių priemones pagal Vyriausybės nutarime nustatytą kompetenciją.</p> <p>7. Valstybės institucijos ir įstaigos, vadovaudamosi Oficialiosios statistikos ir valstybės duomenų valdysenos įstatymu, teikia Valstybės duomenų agentūrai duomenis statistinei informacijai rengti pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos patvirtintą lygių galimybių statistinio tyrimo rodiklių sąrašą</p> <p>8. Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos pagal savo kompetenciją teikia nuasmenintą apibendrintą informaciją apie lygias galimybes suinteresuotoms institucijoms ir (ar) asmenims, vykdo jos sklaidą.</p> <p>DK</p> <p>33 straipsnis. Darbo sutarties turinys</p> <p>4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų</p>	
--	--	--

	<p>pusiausvyra. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-2260, 2023-11-16, paskelbta TAR 2023-11-29, i. k. 2023-22993</i></p> <p>193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys 3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p>	
<p>17 straipsnis Sankcijos Valstybės narės sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus nustato</p>	<p>Projektas 23 straipsnis. Asmens, kurio lygios galimybės galimai pažeistos, teisės [...]</p>	<p>Visiškas</p>

<p>taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2003 m. gruodžio 2 d. apie šias nuostatas praneša Komisijai ir nedelsdamos ją informuoja apie visus vėlesnius minėtų nuostatų pakeitimus.</p>	<p>4. Asmens kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neatima iš asmens teisės kreiptis į teismą ir ginti savo teises jame, taip pat reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka. [...] DK</p> <p>151 straipsnis. Žalos atlyginimo sąlygos Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.</p> <p>152 straipsnis. Atlygintinos turtinės žalos dydžio nustatymas 1. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos.</p> <p>Civilinis kodeksas 6.250 straipsnis. Neturtinė žala 1. Neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. 2. Neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.</p>	
--	---	--