

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS (ES) 2023/970 IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELĖ

2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970 kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas	1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23, 26, 39, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 65, 71, 79, 140, 147, 148, 196, 217, 219, 226 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – DK projektas); 2. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99, 589 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – ANK projektas); 3. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 1, 5 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 3 priedu įstatymo projektas (toliau – BIDU projektas); 4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 1, 19, 20 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 3 priedu projektas (toliau – VTĮ projektas); 5. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIV-2349 1, 2, 3 straipsnių ir priedo pakeitimo bei įstatymo papildymo 2 priedu įstatymo projektas (toliau – VĮVDDAĮ projektas); 6. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projektas (toliau – LGĮ projektas); 7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603 (suvestinė redakcija nuo 2023-01-01 iki 2023-05-31) (toliau – DK); 8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947 (suvestinė redakcija nuo 2017-07-01) (toliau – MVLGI); 9. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 (suvestinė redakcija nuo 2022-08-01) (toliau – LGI); 10. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768 (suvestinė redakcija nuo 2022-05-01) (toliau – VDI įstatymas); 11. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas Nr. XII-1869 (suvestinė redakcija nuo 2025-08-01 (toliau – ANK); Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 72 ir 589 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XIV-2916	Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis
---	---	--

	Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 12, 21-1, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 380, 381, 382, 421, 484, 576, 577, 579, 581, 584, 587, 588, 589, 594, 608, 609, 616, 617, 619, 620, 621, 627, 644, 666, 671, 673, 675, 676, 678 straipsnių ir priedo pakeitimo, Kodekso papildymo 422-1, 565-1, 574-1 straipsniais ir 591, 677 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas Nr. XIV-1947 12. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. VIII-1864 (suvestinė redakcija nuo 2023-04-30) (toliau – CK); 13. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. IX-743 (suvestinė redakcija nuo 2022-12-31) (toliau – CPK); 14. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas Nr. I-1491 (suvestinė redakcija nuo 2023-01-01) (toliau – VPI); 15. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas Nr. IX-1969 (suvestinė redakcija nuo 2025-06-21) (toliau – AI); 16. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas Nr. I-1374 (suvestinė redakcija nuo 2025-01-01) (toliau – ADTAI); 17. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas Nr. I-2018 (suvestinė redakcija nuo 2013-06-28) (toliau – PSI); 18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. spalio 9 d. nutarimas Nr. 848 Dėl darbo statistikos (toliau – Darbo statistikos nutarimas); 19. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. IX-1827 (Lietuvos Respublikos Seimo 2024 m. balandžio 11 d. nutarimo Nr. XIV-2539 redakcija) patvirtinti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai (toliau – LGKT nuostatai); 20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija) patvirtinti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai (toliau – VDI nuostatai); 21. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2018 m. sausio 9 d. protokolu Nr. TTP-1 (Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2018 m. gruodžio 19 d. protokolu Nr. TTP-14 pavirtintų	
--	---	--

	nuostatų redakcija) patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai (toliau – TT nuostatai); 22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM), Trišalės tarybos, bei darbo ir socialinių tyrimų instituto parengta ir 2004 m. patvirtinta Darbų ir pareigybių vertinimo metodika (toliau – Darbų ir pareigybių vertinimo metodika); 23. MB Pratura bendradarbiaujant su SADM parengtos ir 2023 m. paskelbtos Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo metodinės rekomendacijos (toliau – Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo rekomendacijos); 24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimas Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo (suvestinė redakcija nuo 2024-01-30) (toliau – Nutarimas Nr. 857); 25. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. spalio 26 d. įsakymu Nr. A1-709 „Dėl socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024-2028 metų veiksmų plano patvirtinimo“ patvirtintas „Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024-2028 metų veiksmų planas“ (toliau – Socialinio dialogo planas)	
1 straipsnis. Dalykas		
Šia direktyva nustatomi minimalieji reikalavimai, kuriais siekiama sugriežtinti SESV 157 straipsnyje įtvirtinto vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo (toliau - vienodo darbo užmokesčio principas) taikymą ir diskriminacijos draudimą, kaip nustatyta Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje, visų pirma užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą ir sustiprinant vykdymo užtikrinimo mechanizmus.	<i>Perkelti nereikia (dėl direktyvos tikslo).</i>	
2 straipsnis. Taikymo sritis		
1. Ši direktyva taikoma viešojo ir privačiojo sektorių darbdaviams.	DK 1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai 1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 <...> 3. Šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų	Visiškas

	reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.	
2. Ši direktyva taikoma visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems darbo santykius, apibrėžtus pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.	DK 1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai 1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1189 , 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 2. Šis kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti). 3. Šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.	Visiškas
3. 5 straipsnio tikslais ši direktyva taikoma įsidarbinti norintiems asmenims.	DK 1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai <...> 2. Šis kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti). 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	Visiškas

	sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. <...>	
3 straipsnis. Terminų apibrėžtys		
1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys: (a) darbo užmokestis – pagrindinis bazinis arba minimalusis darbo užmokestis arba atlyginimas ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai (papildomi arba kintamieji komponentai) gauna iš darbdavio už savo darbą;	DK 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais <...> 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. 139 straipsnis. Darbo užmokesčio sąvoka 1. Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. 2. Darbuotojo darbo užmokestį sudaro: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis); <i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i> Nr. XIII-2327 , 2019-07-11, paskelbta TAR 2019-07-26, i. k. 2019-12397 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 3) priedai už įgytą kvalifikaciją; 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. 3. Darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio kodekso 140 straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą,	Visiškas

	išskyrus jūrininkus, kuriems taikoma Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 71 ir 140⁸ straipsniuose nurodytus prieglobsčio prašytojus ir užsieniečius, kurie turi teisę dirbti. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-435, 2021-06-22, paskelbta TAR 2021-07-08, i. k. 2021-15520 Nr. XIV-1187, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15174 <...> 140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas <...> 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. 41 straipsnis. Minimalusis darbo užmokestis 1. Darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį negali būti mažesnis, negu šio straipsnio nustatyta tvarka nustatytas minimalusis darbo užmokestis. 2. Minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.	
(b) darbo užmokesčio dydis – metinis užmokestis ir atitinkamas valandinis atlyginimas neatskaičius mokesčių;	DK projektas 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: „4. Darbuotojas turi teisę raštu iš darbdavio gauti duomenis apie šiuos rodiklius: savo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė. Darbdaviai privalo kasmet informuoti darbuotojus apie jų teisę gauti šiuos duomenis apie rodiklius ir apie jų teikimo tvarką.	Visiškas

	5. Darbdavys darbuotojo prašymu privalo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos pagal šio kodekso 23 straipsnio 5 dalį gautus duomenis apie tokius rodiklius kaip darbuotojo metinis darbo užmokestis, mėnesinis vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis, mėnesio vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, pateikti jam raštu per vieną mėnesį nuo jo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Jei iš darbdavio raštu gauti duomenys apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius yra netikslūs ar neišsamūs, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus reikalauti, kad darbdavys pateiktų papildomų paaiškinimų, ir gauti pagrįstą darbdavio atsakymą. Papildomų paaiškinimų teikimas negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius nuo darbuotojo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Laikinieji darbuotojai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius ir paaiškinimus gali prašyti pateikti laikinojo darbo įmonę arba laikinojo darbo naudotoją šioje dalyje nurodytais terminais. <...>“ DK 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais <...> 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. 140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas <...> 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.	
--	--	--

(c) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis – darbdavio darbuotojoms moterims ir darbuotojams vyrams mokamo vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumas, išreikštas vidutinio vyrų darbo užmokesčio dydžio procentine dalimi;	Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio statistinio rodiklio skaičiavimo metodika 7.7. punktas. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis – santykinis arba absoliutusias vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas.	Visiškas
(d) darbo užmokesčio dydžio mediana – darbdavio darbuotojų gaunamo užmokesčio, už kurį didesnę užmokestį ir mažesnę užmokestį gaunančių darbuotojų yra po 50 procentų, dydis;	Bus nustatoma poįstatyminiame teisės akte	Dalinis, Visiškas, kai Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – SADM) priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
(e) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio mediana – darbdavio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianų skirtumas, išreikštas darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianos procentine dalimi;	Bus nustatoma poįstatyminiame teisės akte	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
(f) darbo užmokesčio kvartilis – viena iš keturių lygių darbuotojų grupių, į kurias jie suskirstyti pagal jų darbo užmokesčio dydį – nuo mažiausio iki didžiausio;	Bus nustatoma poįstatyminiame teisės akte	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
(g) vienodos vertės darbas – darbas, kuris, kaip nustatyta pagal 4 straipsnio 4 dalyje nurodytus nediskriminacinius ir objektyvius lyties požįriu neutralius kriterijus, yra vienodos vertės;	DK 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais <...> 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	Visiškas

	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: <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 <...> 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; DK projektas 14 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas <...> 2. Pakeisti 140 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „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 vienodos vertės darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas – atlikimas darbo veiklos, pagal objektyvius kriterijus vienodos ar tiek panašios į kitą darbo veiklą, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis ir darbdavys dėl to nepatirtų didesnių sąnaudų. Vienodos vertės darbas – pagal objektyvius kriterijus ne mažesnės kvalifikacijos reikalaujantis ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui, siekiant savo veiklos tikslų, darbas negu kitas palyginamasis darbas.“	
(h) darbuotojų kategorija – darbuotojai, atliekantys tą patį arba vienodos vertės darbą, sugrupuoti jų darbdavio nešališkai, remiantis 4 straipsnio 4 dalyje nurodytais nediskriminaciniais ir objektyviais lyties požiūriu neutraliais kriterijais ir, kai taikytina, bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką;	DK projektas 14 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 140 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams. Jei nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje	Visiškas

	darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos pareigybės turi būti suskirstytos į grupes pagal objektyvius ir lyties požįūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požįūriu neutralius kriterijus, turi būti nustatytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo, didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Darbdaviai, turintys mažiau nei 50 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.“	
(i) tiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje padėtyje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;	MVLGI 2 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas <...> 7. Tiesioginė diskriminacija – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.	Visiškas
(j) netiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai ta nuostata, kriterijus ar praktika objektyviai pateisinami remiantis teisėtu tikslu, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;	MVLGI 2 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas <...> 4. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar	Visiškas

	praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.	
(k) darbo inspekcija – įstaiga arba įstaigos, pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką atsakinga (-os) už kontrolės ir inspektavimo funkcijas darbo rinkoje, išskyrus nacionalinėje teisėje numatytus atvejus, kai tas funkcijas gali vykdyti socialiniai partneriai;	VDĮ įstatymas 2 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos teisinis statusas 1. Valstybinė darbo inspekcija yra juridinio asmens teisės turinti valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. <...> 4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys). DK 18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos. 19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus 1. Darbuotojų ir darbdavių teisės ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose. 2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis kodeksas, kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.	Visiškas
(l) lygybės institucija – institucija ar institucijos, paskirtos pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį; (20 straipsnis	LGI 17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija	Visiškas

Lygybę užtikrinančios institucijos 1. Valstybės narės paskiria instituciją ar institucijas bei parengia atitinkamą tvarką, kad būtų skatinamas, tiriamas, prižiūrimas ir remiamas vienodas požiūris į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties. Šios institucijos gali priklausyti agentūroms, įpareigotoms rūpintis žmogaus teisių arba asmenų teisių apsauga nacionaliniu lygiu. 2. Valstybės narės užtikrina, kad šios institucijos būtų įgaliotos: a) nepažeidžiant nukentėjusiųjų ir 17 straipsnio 2 dalyje minėtų asociacijų, organizacijų ar kitų juridinių asmenų teisių, teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos teikiant skundus dėl diskriminacijos; b) atlikti nepriklausomus tyrimus dėl diskriminacijos; c) skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais; d) atitinkamu lygiu keistis turima informacija su atitinkamomis institucijomis Europoje, pavyzdžiui, su būsimu Europos lyčių lygybės institutu.)	1. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, šio įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų. 2. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą. LGKT nuostatai <...> 14. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų. 15. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl Lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą. 16. Lygių galimybių kontrolierius keičiasi turima informacija su kitomis Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių institucijomis ir įstaigomis, tarptautinėmis organizacijomis.	
(m) darbuotojų atstovai – darbuotojų atstovai pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką	DK 165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema <...> 2. Darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis.	Visiškas
2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima: (a) priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, kaip tai suprantama Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 2 dalies a punkte, taip pat bet koki mažiau palankų požiūrį į tokiam elgesiui pasipriešinusį arba jam	DK 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais	Visiškas

paklususį asmenį, kai toks priekabiavimas ar elgesys yra susijęs su naudojimu šioje direktyvoje numatytais teisėmis arba yra jų nulemtas;

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

MVLGI

2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos

1. Diskriminacija – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.

<...>

5. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

6. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksnu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe

	Igyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo: <...> 4) užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo; <i>Straipsnio punkto pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-364</u>, 2017-05-11, paskelbta TAR 2017-05-24, i. k. 2017-08723 LGĮ 7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje Igyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo: <...> 6) užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;	
(b) bet kokį nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties;	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 numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų	Visiškas

	dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> 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	
(c) bet koki mažiau palankų požiūrį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama Tarybos direktyvoje 92/85/EEB;	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 numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> 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 šeiminių padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai	Visiškas

	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: <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 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; <...>	
(d) bet koki mažiau palankų požiūrį dėl lyties, kaip tai suprantama Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158, be kita ko, kiek tai susiję su tėvystės, vaiko priežiūros ar prižiūrinčiojo asmens atostogomis;	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	Visiškas

	dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> 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 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: <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 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; <...>	
(e) daugialypę diskriminaciją, kuri yra diskriminacija dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų, draudžiamų pagal direktyvas 2000/43/EB arba 2000/78/EB.	LGJ projektas 1 straipsnis. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 nauja redakcija Pakeisti Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą Nr. IX-1826 ir jį išdėstyti taip: 2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos	Visiškas

	1. Daugialypė diskriminacija – asmens diskriminacija daugiau nei 1 diskriminacijos pagrindu. <...>	
3. 2 dalies e punktu darbdaviams nenustatoma papildomų pareigų rinkti duomenis, kaip nurodyta šioje direktyvoje, susijusius su kitais nei lytis draudžiamais diskriminacijos pagrindais.	Papildomų pareigų nenustatoma	
4 straipsnis. Vienodas ir vienodos vertės darbas		
1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai turėtų darbo užmokesčio struktūras, užtikrinančias vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą.	DK projektas 14 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 140 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams. Jei nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos pareigybės turi būti suskirstytos į grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, turi būti nustatytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemonių), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo, didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.)	Visiškas

	kriterijai ir tvarka. Darbdaviai, turintys mažiau nei 50 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.“ 2. Pakeisti 140 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „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 vienodos vertės darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas – atlikimas darbo veiklos, pagal objektyvius kriterijus vienodos ar tiek panašios į kitą darbo veiklą, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis ir darbdavys dėl to nepatirtų didesnių sąnaudų. Vienodos vertės darbas – pagal objektyvius kriterijus ne mažesnės kvalifikacijos reikalaujantis ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui, siekiant savo veiklos tikslų, darbas negu kitas palyginamasis darbas.“ DK 140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas <...> 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. BIDU projektas 2 straipsnis. 5 straipsnio pakeitimas Pakeisti 5 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma visiems biudžetinės įstaigos darbuotojams. Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti biudžetinės įstaigos vadovas. Prieš darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą biudžetinės įstaigos vadovas Darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbo apmokėjimo sistema viešai skelbiama biudžetinės įstaigos interneto svetainėje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo	
--	---	--

	sistemoje pareigybės, esančios biudžetinės įstaigos pareigybių sąrašė, turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požįūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tam pačiam pareigybių lygmeniui (pakopai). Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požįūriu neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus) turi būti nustatyti kiekvieno pareigybių lygmens (pakopos) arba kiekvienos pareigybės pareiginės algos koeficientų, viršįjančių šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje biudžetinių įstaigų vadovų pareigybės turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požįūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją),	
--	--	--

	kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas, biudžetinės įstaigos veiklos pobūdį, jos dydį, veiklos ir sprendimų galiojimo ribas, ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Šioje darbo apmokėjimo sistemoje taip pat turi būti nurodyti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ir žinių, svarbių einant pareigas, turėjimas, darbo sąlygos ir kt.) ir, atsižvelgiant į juos, nustatyti pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais biudžetinės įstaigos vadovo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka.“ VTĮ projektas 2 straipsnis. 19 straipsnio pakeitimas Pakeisti 19 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma visiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojams. Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas. Prieš darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas Darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbo apmokėjimo sistema viešai skelbiama įstaigos interneto svetainėje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis Vyriausybės patvirtintomis rekomendacijomis. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, nustatomi valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficientai ar jų	
--	---	--

	intervalai, pareiginės algos koeficientų dydžio nustatymo kriterijai (įgūdžiai (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), pastangos (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal valstybės tarnautojo pareigybės aprašymą atlikti), darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimas, darbo sąlygos (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai)) ir, jei tikslinga, kiti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs kriterijai, priemonių dydžiai, jų skyrimo tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje gali būti numatomos papildomos skatinimo ir socialinės garantijos, nenustatytos šiame ar kituose įstatymuose.“ VĮVDDAĮ projektas 3 straipsnis. 3 straipsnio pakeitimas Pakeisti 3 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Viešosios įstaigos darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos už nekvalifikuotą darbą koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu viena Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą negali būti mažesni negu 1,1 MMA. Viešosios įstaigos darbuotojų maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis negali viršyti viešosios įstaigos vadovo maksimalaus pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto šio įstatymo 1 priede, išskyrus atvejus, kai pagal darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą, atsižvelgiant į Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą tam tikrų profesijų atstovų trūkumą Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojui numatoma didesnė pareiginė alga, bet ne daugiau negu 100 procentų didesnė už atitinkamai viešųjų įstaigų vadovų kategorijai nustatytą maksimalų pareiginės algos koeficiento dydį. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje pareigybės, esančios viešosios įstaigos pareigybių sąraše, turi būti suskirstytos į pareigybių grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius tam tikrus įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo	
--	--	--

	igūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kai atliekamas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų igūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus) turi būti nustatyti kiekvienos pareigybių grupės arba kiekvienos pareigybės pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka.“ MVLGI 6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe Įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo: <...> 3) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokių būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą;	
2. Valstybės narės, pasikonsultavusios su lygybės institucijomis, imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų pateiktos ir lengvai prieinamos analitinės priemonės ar metodikos, skirtos padėti atlikti ir orientuoti darbo vertės vertinimą ir palyginimą pagal šiame straipsnyje nustatytus kriterijus. Tos priemonės ar metodikos suteikia galimybę darbdaviams ir (arba) socialiniams partneriams lengvai	Darbų ir pareigybių vertinimo metodika I. Bendros nuostatos Ši Metodika galėtų būti naudojama įmonėse ir organizacijose tiek diegiant naujas, tiek tobulinant senas darbų (pareigybių) vertinimo bei apmokėjimo sistemas. Pagrindiniais darbų	Visiškas

sukurti ir naudoti lyties požiūriu neutralias darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemas, kurios užkirstų kelią bet kokiai diskriminacijai dėl lyties darbo užmokesčio srityje.	(pareigybių) vertinimo kriterijais ir principais galėtų būti vadovaujamosi ir rengiant šalyje vieningus šakinius susitarimus dėl tarifų. Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo rekomendacijos Ižanga Šiomis metodinėmis rekomendacijomis siekiama suteikti darbdaviams reikiamų kompetencijų rengiant darbo apmokėjimo sistemas ir padėti užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą Nutarimas Nr. 857 Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos I skyrius Bendrosios nuostatos 1. Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami biudžetinės įstaigos (toliau – įstaiga) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau – darbuotojai) pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemonės, darbuotojams mokama kintamoji dalis, jie skatinami, valstybės tarnautojai apdovanojami, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą LGI 17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija <...> 2. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą. VDI nuostatai 8.3.5. konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo bei vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo, profesinių sąjungų steigimo klausimais, rengia ir (ar)	
--	---	--

	organizuoja atitinkamų metodikų, metodinių rekomendacijų, gerosios praktikos vadovų parengimą, jų aprobavimą ir skleidimą, taip pat konsultuoja savarankiškai dirbančius asmenis, vykdančius savarankišką veiklą statybvietėse, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi klausimais, teikia jiems metodinę pagalbą;	
3. Kai tikslinga, Komisija, konsultuodamasi su Europos lyčių lygybės institutu (EIGE), gali atnaujinti Sąjungos masto gaires, susijusias su lyties požiūriu neutraliomis darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemomis.	Perkelti nereikia, nes nuostata skirta šio straipsnio 2 d. tikslui pasiekti	
4. Darbo užmokesčio struktūros turi būti tokios, kad būtų galima įvertinti, ar darbuotojai yra panašioje padėtyje darbo vertės atžvilgiu, remiantis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, dėl kurių susitarta su darbuotojų atstovais, jei tokie atstovai yra. Tie kriterijai neturi būti tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su darbuotojų lytimi. Jie apima įgūdžius, pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas ir, jei tikslinga, visus kitus veiksnius, kurie yra aktualūs konkrečiai darbo vietai ar pareigoms. Jie turi būti taikomi objektyviai ir lyties požiūriu neutraliu būdu, kad juos taikant nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Visų pirma, juos taikant neturi būti nepakankamai įvertinti atitinkami socialiniai emociniai įgūdžiai.	Darbų ir pareigybių vertinimo metodika I. Bendros nuostatos Ši Metodika galėtų būti naudojama įmonėse ir organizacijose tiek diegiant naujas, tiek tobulinant senas darbų (pareigybių) vertinimo bei apmokėjimo sistemas. Pagrindiniais darbų (pareigybių) vertinimo kriterijais ir principais galėtų būti vadovaujamosi ir rengiant šalyje vieningus šakinius susitarimus dėl tarifų. Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo rekomendacijos Ižanga Šiomis metodinėmis rekomendacijomis siekiama suteikti darbdaviams reikiamų kompetencijų rengiant darbo apmokėjimo sistemas ir padėti užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą Nutarimas Nr. 857 Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos I skyrius Bendrosios nuostatos 1. Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami biudžetinės įstaigos (toliau – įstaiga) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, (toliau – darbuotojai) pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, darbuotojams mokama kintamoji dalis, jie skatinami, valstybės tarnautojai apdovanojami, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą DK projektas 14 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 140 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine	Visiškas

	sutartimi ir taikoma visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams. Jei nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos pareigybės turi būti suskirstytos į grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, turi būti nustatytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemonių), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo, didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Darbdaviai, turintys mažiau nei 50 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.“ 2. Pakeisti 140 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „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 vienodos vertės darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas – atlikimas darbo veiklos, pagal objektyvius kriterijus vienodos ar tiek panašios į kitą	
--	--	--

	darbo veiklą, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis ir darbdavys dėl to nepatirtų didesnių sąnaudų. Vienodos vertės darbas – pagal objektyvius kriterijus ne mažesnės kvalifikacijos reikalaujantis ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui, siekiant savo veiklos tikslų, darbas negu kitas palyginamasis darbas.“ BIDU projektas 2 straipsnis. 5 straipsnio pakeitimas Pakeisti 5 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma visiems biudžetinės įstaigos darbuotojams. Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti biudžetinės įstaigos vadovas. Prieš darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą biudžetinės įstaigos vadovas Darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbo apmokėjimo sistema viešai skelbiama biudžetinės įstaigos interneto svetainėje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje pareigybės, esančios biudžetinės įstaigos pareigybių sąrašė, turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tam pačiam pareigybių lygmeniui (pakopai). Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus)	
--	---	--

	turi būti nustatyti kiekvieno pareigybių lygmens (pakopos) arba kiekvienos pareigybės pareiginės algos koeficientų, viršijančių šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje biudžetinių įstaigų vadovų pareigybės turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas, biudžetinės įstaigos veiklos pobūdį, jos dydį, veiklos ir sprendimų galiojimo ribas, ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Šioje darbo apmokėjimo sistemoje taip pat turi būti nurodyti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ir žinių, svarbių einant pareigas, turėjimas, darbo sąlygos ir kt.) ir, atsižvelgiant į juos, nustatyti pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais biudžetinės įstaigos vadovo veiklos rezultatais, aukštesnėmis	
--	--	--

	kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka.“ VTĮ projektas 2 straipsnis. 19 straipsnio pakeitimas Pakeisti 19 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma visiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojams. Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas. Prieš darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas Darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbo apmokėjimo sistema viešai skelbiama įstaigos interneto svetainėje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis Vyriausybės patvirtintomis rekomendacijomis. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, nustatomi valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficientai ar jų intervalai, pareiginės algos koeficientų dydžio nustatymo kriterijai (įgūdžiai (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), pastangos (fizinio, protinio ir emocinio resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal valstybės tarnautojo pareigybės aprašymą atlikti), darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimas, darbo sąlygos (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai)) ir, jei tikslinga, kiti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs kriterijai, priemonių dydžiai, jų skyrimo tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje gali būti numatomos papildomos skatinimo ir socialinės garantijos, nenustatytos šiame ar kituose įstatymuose.“ VĮVDDAĮ projektas 3 straipsnis. 3 straipsnio pakeitimas Pakeisti 3 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Viešosios įstaigos darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei	
--	---	--

	nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos už nekvalifikuotą darbą koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu viena Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą negali būti mažesni negu 1,1 MMA. Viešosios įstaigos darbuotojų maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis negali viršyti viešosios įstaigos vadovo maksimalaus pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto šio įstatymo 1 priede, išskyrus atvejus, kai pagal darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą, atsižvelgiant į Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą tam tikrų profesijų atstovų trūkumą Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojui numatoma didesnė pareiginė alga, bet ne daugiau negu 100 procentų didesnė už atitinkamai viešųjų įstaigų vadovų kategorijai nustatytą maksimalų pareiginės algos koeficiento dydį. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje pareigybės, esančios viešosios įstaigos pareigybių sąrašė, turi būti suskirstytos į pareigybių grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius tam tikrus įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinį, protinį ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kai atliekamas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus) turi būti nustatyti kiekvienos pareigybių grupės arba kiekvienos pareigybės pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio	
--	---	--

	sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka.“	
5 straipsnis. Darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant		
1. Įsidarbinti norintys asmenys turi teisę iš būsimo darbdavio gauti informaciją apie: a) pradinį darbo užmokestį arba jo intervalą, pagrįstą objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais ir priskirtiną atitinkamai darbo vietai, ir b) kai taikytina, atitinkamas kolektyvinės sutarties nuostatas, kurias darbdavys taiko darbo vietai. Tokia informacija pateikiama taip, kad būtų užtikrintos pagrįstos ir skaidrios derybos dėl darbo užmokesčio, pavyzdžiui, paskelbtame pranešime apie laisvą darbo vietą, prieš pokalbį dėl darbo arba kitu būdu.	DK 25 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga <...> 6. Darbo skelbime (informacijos rengėjo, platintojo skelbiamame pranešime apie darbo pasiūlymą) darbdavys privalo nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (valandinio atlygio arba mėnesinės algos, arba pareiginės algos pastoviosios dalies) dydį ir (arba) dydžio intervalą, išskyrus įstatymuose numatytus atvejus. <i>Straipsnio pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</i> DK projektas 5 straipsnis. 41 straipsnio pakeitimas Pakeisti 41 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo principų, vykdyti sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigas. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, nesusijusios su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginio darbo atlikimu, taip pat informacijos apie dabartiniuose ar ankstesniuose darbo santykiuose jo gautą darbo užmokestį. Jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra galiojanti kolektyvinė sutartis, būsimas darbdavys įsidarbinti norinčiam asmeniui iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti ne tik šio kodekso 25 straipsnio 6 dalyje nurodytą informaciją, bet ir kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios būtų taikomos sudarius darbo sutartį. Tokia informacija įsidarbinti norinčiam asmeniui pateikiama taip, kad būtų	Visiškas

	užtikrintos pagrįstos ir skaidrios derybos dėl darbo užmokesčio.“	
2. Darbdavys neklausia įsidarbinti norinčių asmenų apie dabartiniuose ar ankstesniuose darbo santykiuose jų gautą darbo užmokestį.	DK projektas 5 straipsnis. Pakeisti 41 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo principų, vykdyti sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigas. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, nesusijusios su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginio darbo atlikimu, taip pat informacijos apie dabartiniuose ar ankstesniuose darbo santykiuose jo gautą darbo užmokestį. Jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra galiojanti kolektyvinė sutartis, būsimas darbdavys įsidarbinti norinčiam asmeniui iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti ne tik šio kodekso 25 straipsnio 6 dalyje nurodytą informaciją, bet ir kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios būtų taikomos sudarius darbo sutartį. Tokia informacija įsidarbinti norinčiam asmeniui pateikiama taip, kad būtų užtikrintos pagrįstos ir skaidrios derybos dėl darbo užmokesčio.“	Visiškas
3. Darbdaviai užtikrina, kad pranešimai apie laisvas darbo vietas ir pareigybių pavadinimai būtų lyties požiūriu neutralūs, o įdarbinimo procesai būtų vykdomi nediskriminuojant, kad nebūtų pažeista teisė į vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą (toliau – teisė į vienodą darbo užmokestį).	MVLGI 16 straipsnis. Diskriminaciniai skelbimai Skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminę padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.	Visiškas
6 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymo ir darbo užmokesčio didinimo politikos skaidrumas		
1. Darbdaviai savo darbuotojams pateikia lengvai prieinamus kriterijus, kurie taikomi nustatant darbuotojų darbo užmokestį, darbo užmokesčio dydžius ir darbo užmokesčio didinimą. Tie kriterijai turi būti objektyvūs ir lyties požiūriu neutralūs.	Darbų ir pareigybių vertinimo metodika I. Bendros nuostatos Ši Metodika galėtų būti naudojama įmonėse ir organizacijose tiek diegiant naujas, tiek tobulinant senas darbų (pareigybių) vertinimo bei apmokėjimo sistemas. Pagrindiniais darbų (pareigybių) vertinimo kriterijais ir principais galėtų būti vadovaujamosi ir rengiant šalyje vieningus šakinius susitarimus dėl tarifų. Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo rekomendacijos	Visiškas

	Ižanga Šiomis metodinėmis rekomendacijomis siekiama suteikti darbdaviams reikiamų kompetencijų rengiant darbo apmokėjimo sistemas ir padėti užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą Nutarimas Nr. 857 Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos I skyrius Bendrosios nuostatos 1. Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami biudžetinės įstaigos (toliau – įstaiga) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau – darbuotojai) pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, darbuotojams mokama kintamoji dalis, jie skatinami, valstybės tarnautojai apdovanojami, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą DK projektas 14 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 140 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams. Jei nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos pareigybės turi būti suskirstytos į grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichiniai	
--	--	--

	veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požįūriu neutralius kriterijus, turi būti nustatytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo ūzmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo ūzmokesčio indeksavimo, didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Darbdaviai, turintys mažiau nei 50 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo ūzmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.“ 2. Pakeisti 140 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims ūž tokį patį ar vienodos vertės darbą turi būti mokamas vienodas darbo ūzmokestis. Toks pats darbas – atlikimas darbo veiklos, pagal objektyvius kriterijus vienodos ar tiek panašios į kitą darbo veiklą, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis ir darbdavys dėl to nepatirtų didesnių sąnaudų. Vienodos vertės darbas – pagal objektyvius kriterijus ne mažesnės kvalifikacijos reikalaujantis ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui, siekiant savo veiklos tikslų, darbas negu kitas palyginamasis darbas.“ BIDU projektas 2 straipsnis. 5 straipsnio pakeitimas Pakeisti 5 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma visiems biudžetinės įstaigos darbuotojams. Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti biudžetinės įstaigos vadovas. Prieš darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą biudžetinės įstaigos vadovas Darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbo apmokėjimo sistema viešai skelbiama biudžetinės įstaigos	
--	---	--

	interneto svetainėje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje pareigybės, esančios biudžetinės įstaigos pareigybių sąraše, turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tam pačiam pareigybių lygmeniui (pakopai). Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus) turi būti nustatyti kiekvieno pareigybių lygmens (pakopos) arba kiekvienos pareigybės pareiginės algos koeficientų, viršijančių šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje biudžetinių įstaigų vadovų pareigybės turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant	
--	--	--

	igūdžius, susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo igūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas, biudžetinės įstaigos veiklos pobūdį, jos dydį, veiklos ir sprendimų galiojimo ribas, ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Šioje darbo apmokėjimo sistemoje taip pat turi būti nurodyti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų igūdžių ir žinių, svarbių einant pareigas, turėjimas, darbo sąlygos ir kt.) ir, atsižvelgiant į juos, nustatyti pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais biudžetinės įstaigos vadovo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka.“ VTĮ projektas 2 straipsnis. 19 straipsnio pakeitimas Pakeisti 19 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir ji taikoma visiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojams. Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas. Prieš darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas Darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbo apmokėjimo sistema viešai skelbiama įstaigos interneto svetainėje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis Vyriausybės patvirtintomis rekomendacijomis. Darbo apmokėjimo sistemoje,	
--	--	--

	atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, nustatomi valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficientai ar jų intervalai, pareiginės algos koeficientų dydžio nustatymo kriterijai (įgūdžiai (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), pastangos (fizinio, protinio ir emocinio resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal valstybės tarnautojo pareigybės aprašymą atlikti), darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimas, darbo sąlygos (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai)) ir, jei tikslinga, kiti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs kriterijai, priemokų dydžiai, jų skyrimo tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje gali būti numatomos papildomos skatinimo ir socialinės garantijos, nenustatytos šiame ar kituose įstatymuose.“ VĮVDDAĮ projektas 3 straipsnis. 3 straipsnio pakeitimas Pakeisti 3 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Viešosios įstaigos darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos už nekvalifikuotą darbą koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu viena Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą negali būti mažesni negu 1,1 MMA. Viešosios įstaigos darbuotojų maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis negali viršyti viešosios įstaigos vadovo maksimalaus pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto šio įstatymo 1 priede, išskyrus atvejus, kai pagal darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą, atsižvelgiant į Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą tam tikrų profesijų atstovų trūkumą Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojui numatoma didesnė pareiginė alga, bet ne daugiau negu 100 procentų didesnė už atitinkamai viešųjų įstaigų vadovų kategorijai nustatytą maksimalų pareiginės algos koeficiento dydį. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje pareigybės, esančios viešosios įstaigos pareigybių sąraše, turi būti suskirstytos į pareigybių	
--	---	--

	grupės pagal objektyvius ir lyties požįriu neutralius kriterijus, apimančius tam tikrus įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kai atliekamas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požįriu neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus) turi būti nustatyti kiekvienos pareigybių grupės arba kiekvienos pareigybės pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka.“	
2. Valstybės narės gali atleisti mažiau nei 50 darbuotojų turinčius darbdavius nuo pareigos, susijusios su darbo užmokesčio didinimu, nustatytu 1 dalyje.	DK projektas 14 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 140 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams. Jei nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio	Visiškas

	kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos pareigybės turi būti suskirstytos į grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius igūdžius (įskaitant igūdžius, susijusius su bendravimo, bendradarbiavimo igūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, turi būti nustatytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemonių), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo, didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Darbdaviai, turintys mažiau nei 50 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.“	
7 straipsnis. Teisė į informaciją		
1. Darbuotojai pagal 2 ir 4 dalis turi teisę prašyti informacijos apie jų pačių darbo užmokesčio dydį ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal darbuotojo lytį ir vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijas ir tokią informaciją gauti raštu.	DK projektas 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: „<...> 5. Darbdavys darbuotojo prašymu privalo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos pagal šio kodekso 23 straipsnio 5 dalį gautus duomenis apie tokius rodiklius kaip darbuotojo metinis darbo užmokestis, mėnesinis vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis, mėnesio vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, pateikti	Visiškas

	jam raštu per vieną mėnesį nuo jo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Jei iš darbdavio raštu gauti duomenys apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius yra netikslūs ar neišsamūs, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus reikalauti, kad darbdavys pateiktų papildomų paaiškinimų, ir gauti pagrįstą darbdavio atsakymą. Papildomų paaiškinimų teikimas negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius nuo darbuotojo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Laikinieji darbuotojai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius ir paaiškinimus gali prašyti pateikti laikinojo darbo įmonę arba laikinojo darbo naudotoją šioje dalyje nurodytais terminais. 6. Duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius darbuotojas taip pat turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus, Valstybinę darbo inspekciją ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Darbdaviai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius, Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus, turi pateikti per jos nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. <...>“	
2. Darbuotojams suteikiama galimybė prašyti 1 dalyje nurodytos informacijos ir ją gauti per darbuotojų atstovus, laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos. Jiems taip pat suteikiama galimybė prašyti informacijos ir ją gauti per lygybės instituciją. Jei gauta informacija yra netiksli ar neišsami, darbuotojai turi teisę asmeniškai arba per savo darbuotojų atstovus paprašyti pateikti papildomų ir pagrįstų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie visus suteiktus duomenis ir gauti pagrįstą atsakymą.	DK projektas 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: „<...> 5. Darbdavys darbuotojo prašymu privalo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos pagal šio kodekso 23 straipsnio 5 dalį gautus duomenis apie tokius rodiklius kaip darbuotojo metinis darbo užmokestis, mėnesinis vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis, mėnesio vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, pateikti jam raštu per vieną mėnesį nuo jo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Jei iš darbdavio raštu gauti duomenys apie	Visiškas

	šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius yra netikslūs ar neišsamūs, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus reikalauti, kad darbdavys pateiktų papildomų paaiškinimų, ir gauti pagrįstą darbdavio atsakymą. Papildomų paaiškinimų teikimas negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius nuo darbuotojo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Laikinieji darbuotojai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius ir paaiškinimus gali prašyti pateikti laikinojo darbo įmonę arba laikinojo darbo naudotoją šioje dalyje nurodytais terminais. 6. Duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius darbuotojas taip pat turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus, Valstybinę darbo inspekciją ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Darbdaviai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius, Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus, turi pateikti per jos nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. <...>“	
3. Darbdaviai kasmet informuoja visus darbuotojus apie jų teisę gauti 1 dalyje nurodytą informaciją ir apie veiksmus, kurių darbuotojai turėtų imtis norėdami pasinaudoti šia teise.	DK projektas 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: „<...> 4. Darbuotojas turi teisę raštu iš darbdavio gauti duomenis apie šiuos rodiklius: savo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė. Darbdaviai privalo kasmet informuoti darbuotojus apie jų teisę gauti šiuos duomenis apie rodiklius ir apie jų teikimo tvarką. <...>“	Visiškas
4. 1 dalyje nurodytą informaciją darbdaviai pateikia per pagrįstą laikotarpį, tačiau bet kuriuo atveju per du mėnesius nuo prašymo pateikimo dienos.	DK projektas 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: <...>	Visiškas

	5. Darbdavys darbuotojo prašymu privalo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos pagal šio kodekso 23 straipsnio 5 dalį gautus duomenis apie tokius rodiklius kaip darbuotojo metinis darbo užmokestis, mėnesinis vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis, mėnesio vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, pateikti jam raštu per vieną mėnesį nuo jo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Jei iš darbdavio raštu gauti duomenys apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius yra netikslūs ar neišsamūs, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus reikalauti, kad darbdavys pateiktų papildomų paaiškinimų, ir gauti pagrįstą darbdavio atsakymą. Papildomų paaiškinimų teikimas negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius nuo darbuotojo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Laikinieji darbuotojai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius ir paaiškinimus gali prašyti pateikti laikinojo darbo įmonę arba laikinojo darbo naudotoją šioje dalyje nurodytais terminais. <...>“	
5. Darbuotojams neužkertamas kelias atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį siekiant užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo laikymąsi. Visų pirma, valstybės narės nustato priemonės, kuriomis būtų draudžiamos sutarčių sąlygos, kuriomis siekiama apriboti darbuotojų teisę atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį.	DK projektas 3 straipsnis. 39 straipsnio pakeitimas Pakeisti 39 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo sutarties šalys gali sulgti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi viešai prieinami duomenys, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialia informacija taip pat negali būti laikomi duomenys apie savo darbo užmokestį, jei darbuotojas tokius duomenis atskleidžia siekdamas užtikrinti savo teisę už tokį patį ar vienodos vertės darbą	Visiškas

	gauti vienodą darbo užmokestį. Konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, jei valstybės ar savivaldybės institucijai, įstaigai teikiama informacija apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat jei informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.“	
6. Darbdaviai gali reikalauti, kad darbuotojai, gavę informacijos pagal šį straipsnį, išskyrus informaciją apie savo darbo užmokestį ar darbo užmokesčio dydį, tos informacijos nenaudotų jokiais kitais tikslais, išskyrus naudojimosi savo teise į vienodą darbo užmokestį tikslą.	DK projektas 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: <...> 8. Darbdaviai turi teisę reikalauti, kad darbuotojai, gavę duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius, išskyrus duomenis apie savo darbo užmokestį, jų nenaudotų jokiais kitais tikslais, tik teisei į vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą įgyvendinti. Šio reikalavimo nesilaikymas gali būti laikomas darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimu. <...>“	Visiškas
8 straipsnis. Informacijos prieinamumas		
Darbdaviai visą informaciją, kuria dalijamasi su darbuotojais arba įsidarbinti norinčiais asmenimis pagal 5, 6 ir 7 straipsnius, teikia tokia forma, kuri būtų prieinama neįgaliesiems ir kuria būtų atsižvelgiama į jų konkrečius poreikius.	DK 25 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga <...> 2. Darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai, taip pat norinčiam įsidarbinti asmeniui šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kt.) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kai duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kt.) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti ir atsispausdinti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1187 , 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15174	Visiškas

	<...> 4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytais atvejais informacija turi būti perduota lietuvių kalba, o jei darbuotojas yra užsienietis arba asmuo su negalia, – lietuvių kalba ir kita šiam darbuotojui suprantama kalba. <u>Straipsnio pakeitimai:</u> <u>Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</u>	
9 straipsnis. Pranešimas apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį		
1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai pateiktų toliau nurodytą informaciją apie savo organizaciją, kaip numatyta šiame straipsnyje:	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „<...>	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
a) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį ;	3. Darbdaviai kas mėnesį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) privalo teikti duomenis apie darbuotojų (išskyrus pareigūnus, statutinius valstybės tarnautojus ir kitus asmenis, kurių duomenys (ar bent dalis jų) sudaro valstybės tarnybos paslaptį, taip pat darbuotojus, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis ir kurių darbo užmokesčio rodikliai teikiami šio straipsnio 8 dalyje nustatyta tvarka) darbo užmokesčių, darbo laiką ir darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje nurodytą pareigybės grupę. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.	
b) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį vertinant papildomus arba kintamuosius komponentus;	4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, remdamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodytais duomenimis, kas mėnesį apskaičiuoja kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokesčių ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokesčių pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kasmet – kiekvieno darbuotojo metinį darbo užmokesčių ir metų vidutinį valandinį darbo užmokesčių bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokesčių ir metų vidutinį valandinį darbo užmokesčių pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, taip pat kas trejus metus – šiuos darbdavių, turinčių nuo 100 iki 249 apdraustųjų asmenų, draudžiamų pagal	
c) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio medianą;		
d) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio medianą vertinant papildomus arba kintamuosius komponentus;		
e) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, gaunančių papildomus arba kintamuosius komponentus, dalį;		
f) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje;		
g) darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal pagrindinį bazinį darbo užmokesčių arba atlyginimą ir papildomus arba kintamuosius komponentus pagal darbuotojų kategorijas.		

	Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalis (toliau – apdraustieji asmenys), ir mažiau apdraustųjų asmenų turinčių darbdavių, pageidaujančių, kad jiems būtų taikomos tokios pačios šiame straipsnyje numatytų duomenų tvarkymo taisyklės, kaip ir darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kasmet – darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius: 1) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį; 2) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį, nurodytą šio kodekso 139 straipsnio 2 dalies 2–6 punktuose ir 144 straipsnio 1–4 ir 7 dalyse (toliau – papildomas darbo užmokestis); 3) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį; 4) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį; 5) vyrų ir moterų, gaunančių papildomą darbo užmokestį, dalį; 6) vyrų ir moterų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje; 7) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį (tarifinį) darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes. <...>“	
2. Darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, ne vėliau kaip nuo 2027 m. birželio 7 d., o vėliau – kasmet pateikia 1 dalyje nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus.	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „<...> 5. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius – kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje – kas mėnesį, o duomenis apie tokius rodiklius kaip kiekvieno darbuotojo metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis bei visų darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje kasmet pateikia šio straipsnio 4 dalyje nurodytiems darbdaviams. Duomenis apie šio straipsnio 4	Visiškas
3. Darbdaviai, turintys 150–249 darbuotojų, ne vėliau kaip nuo 2027 m. birželio 7 d., o vėliau – kas trejus metus pateikia 1 dalyje nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus.		
4. Darbdaviai, turintys 100–149 darbuotojų, ne vėliau kaip nuo 2031 m. birželio 7 d., o vėliau – kas trejus metus pateikia 1 dalyje nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus.		

	dalies 1–7 punktuose nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba pateikia darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kas trejus metus, o darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, – kasmet. Darbdaviai per vieną mėnesį nuo duomenų apie apskaičiuotus rodiklius gavimo dienos duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytą rodiklį pagal pareigybių grupes, kuriose yra daugiau kaip 2 atitinkamos lyties darbuotojai, privalo pateikti darbuotojų atstovams ir darbuotojams. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. <...> 8. Darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, duomenis apie darbuotojų, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose, apskaičiuoja patys ir pateikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai kas trejus metus, o darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, – kas metus. Šie darbdaviai duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius turi pateikti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai ir darbuotojų atstovams bei darbuotojams, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau kaip 2 atitinkamos lyties darbuotojai. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis apie minėtus rodiklius pateikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba gautus duomenis apie darbuotojų, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, skelbia viešai. <...>“	
5. Valstybės narės neužkerta kelio darbdaviams, turintiems mažiau nei 100 darbuotojų, savanoriškai teikti 1 dalyje nustatytą informaciją. Valstybės narės nacionalinėje teisėje gali nustatyti reikalavimą, kad darbdaviai, turintys mažiau nei 100 darbuotojų, pateiktų informaciją apie darbo užmokestį.	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip:	Visiškas

	„<...> 3. Darbdaviai kas mėnesį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) privalo teikti duomenis apie darbuotojų (išskyrus pareigūnus, statutinius valstybės tarnautojus ir kitus asmenis, kurių duomenys (ar bent dalis jų) sudaro valstybės tarnybos paslaptį, taip pat darbuotojus, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis ir kurių darbo užmokesčio rodikliai teikiami šio straipsnio 8 dalyje nustatyta tvarka) darbo užmokestį, darbo laiką ir darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje nurodytą pareigybės grupę. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. 4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, remdamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodytais duomenimis, kas mėnesį apskaičiuoja kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kasmet – kiekvieno darbuotojo metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, taip pat kas trejus metus – šiuos darbdavių, turinčių nuo 100 iki 249 apdraustųjų asmenų, draudžiamų pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalis (toliau – apdraustieji asmenys), ir mažiau apdraustųjų asmenų turinčių darbdavių, pageidaujančių, kad jiems būtų taikomos tokios pačios šiame straipsnyje numatytų duomenų tvarkymo taisyklės, kaip ir darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kasmet – darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius: 1) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį; 2) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį, nurodytą šio kodekso 139	
--	---	--

	straipsnio 2 dalies 2–6 punktuose ir 144 straipsnio 1–4 ir 7 dalyse (toliau – papildomas darbo užmokestis); 3) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį; 4) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį; 5) vyrų ir moterų, gaunančių papildomą darbo užmokestį, dalį; 6) vyrų ir moterų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje; 7) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį (tarifinį) darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes. <...>“	
6. Informacijos tikslumą patvirtina darbdavio vadovybė, pasikonsultavusi su darbuotojų atstovais. Darbuotojų atstovams suteikiama galimybė susipažinti su darbdavio taikoma metodika	DK 206 straipsnis. Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus 1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo: <...> 10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
7. Šio straipsnio 1 dalies a–g punktuose nurodyta informacija pranešama institucijai, atsakingai už tokių duomenų rinkimą ir skelbimą pagal 29 straipsnio 3 dalies c punktą. Šio straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją darbdavys gali skelbti savo interneto svetainėje arba ją pavišinti kitu būdu	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: <...> 7. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, viešai skelbia kas trejus metus, o duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, – kasmet. <...>“	Visiškas
8. Valstybės narės šio straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją gali rinkti pačios, remdamosi administraciniais duomenimis, pavyzdžiui, duomenimis, kuriuos darbdaviai teikia mokesčių ar socialinės apsaugos institucijoms. Informacija viešinama pagal 29 straipsnio 3 dalies c punktą.	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „<...>	Visiškas

	3. Darbdaviai kas mėnesį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) privalo teikti duomenis apie darbuotojų (išskyrus pareigūnus, statutinius valstybės tarnautojus ir kitus asmenis, kurių duomenys (ar bent dalis jų) sudaro valstybės tarnybos paslaptį, taip pat darbuotojus, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis ir kurių darbo užmokesčio rodikliai teikiami šio straipsnio 8 dalyje nustatyta tvarka) darbo užmokestį, darbo laiką ir darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje nurodytą pareigybės grupę. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontroleriaus tarnybai. 4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, remdamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodytais duomenimis, kas mėnesį apskaičiuoja kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kasmet – kiekvieno darbuotojo metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, taip pat kas trejus metus – šiuos darbdavių, turinčių nuo 100 iki 249 apdraustųjų asmenų, draudžiamų pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalis (toliau – apdraustieji asmenys), ir mažiau apdraustųjų asmenų turinčių darbdavių, pageidaujančių, kad jiems būtų taikomos tokios pačios šiame straipsnyje numatytų duomenų tvarkymo taisyklės, kaip ir darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kasmet – darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius: 1) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį; 2) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį, nurodytą šio kodekso 139	
--	--	--

	straipsnio 2 dalies 2–6 punktuose ir 144 straipsnio 1–4 ir 7 dalyse (toliau – papildomas darbo užmokeskis); 3) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį; 4) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį; 5) vyrų ir moterų, gaunančių papildomą darbo užmokestį, dalį; 6) vyrų ir moterų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje; 7) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį (tarifinį) darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes. <...>“	
9. Darbdaviai 1 dalies g punkte nurodytą informaciją pateikia visiems savo darbuotojams ir tų darbuotojų atstovams. Darbdaviai, gavę prašymą, pateikia informaciją darbo inspekcijai ir lygybės institucijai. Gavę prašymą, jie pateikia ir ankstesnių ketverių metų informaciją, jei ją turi.	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „<...> 5. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius – kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje – kas mėnesį, o duomenis apie tokius rodiklius kaip kiekvieno darbuotojo metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis bei visų darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje kasmet pateikia šio straipsnio 4 dalyje nurodytiems darbdaviams. Duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba pateikia darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kas trejus metus, o darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, – kasmet. Darbdaviai per vieną mėnesį nuo duomenų apie apskaičiuotus rodiklius gavimo dienos duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytą rodiklį pagal pareigybių grupes, kuriose yra daugiau kaip 2 atitinkamos lyties darbuotojai, privalo pateikti darbuotojų atstovams ir darbuotojams. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus	Visiškas

	rodiklius teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. <...> 8. Darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, duomenis apie darbuotojų, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose, apskaičiuoja patys ir pateikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai kas trejus metus, o darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, – kas metus. Šie darbdaviai duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius turi pateikti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai ir darbuotojų atstovams bei darbuotojams, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau kaip 2 atitinkamos lyties darbuotojai. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis apie minėtus rodiklius pateikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba gautus duomenis apie darbuotojų, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, skelbia viešai. <...>“	
10. Darbuotojai, darbuotojų atstovai, darbo inspekcijos ir lygybės institucijos turi teisę prašyti darbdavių pateikti papildomų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. Darbdaviai į tokius prašymus reaguoja per pagrįstą laikotarpį pateikdami pagrįstą atsakymą. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepagrindžiamas objektyviais, lyties požimiu neutraliais kriterijais, darbdaviai per pagrįstą laikotarpį ištaiso padėtį glaudžiai bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais, darbo inspekcija ir (arba) lygybės institucija.	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „<...> 9. Jei, pateikus duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus rodiklius, darbuotojams, darbuotojų atstovams kyla neaiškumų, šio straipsnio 7–8 dalyse nurodyti darbdaviai, pareikalavus darbuotojams, darbuotojų atstovams, per protingą terminą, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo pateikti paaiškinimus gavimo dienos, turi pateikti juos, įskaitant ir paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. Darbdaviai prašomus paaiškinimus, įskaitant ir paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo, Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių	Visiškas

	kontrolieriaus tarnybai pareikalavus, turi pateikti per jų nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti paaiškinimus gavimo dienos. 10. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepagrindžiamas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, šio straipsnio 7–8 dalyse nurodyti darbdaviai per protingą terminą, bet ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo duomenų apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus rodiklius gavimo dienos (o jei su darbuotojais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, – nuo duomenų apie šio straipsnio 8 dalyje nurodytus rodiklius pateikimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai dienos) ištaiso nepagrįstą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais. <...>“ LGĮ 17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija 1. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, šio įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų. VDI nuostatai <..> 20. Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius turi teisę gauti iš darbdaviams atstovaujančių asmenų, darbdavio įgaliotų asmenų, darbuotojų, savarankiškai dirbančių asmenų, kitų tikrinamoje darbo vietoje esančių asmenų paaiškinimus žodžiu ar raštu dėl darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų, kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius, pažeidimų ar dėl Valstybinės darbo inspekcijos nurodymų nevykdymo (nesant galimybės gauti šią informaciją vietoje, darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo, ar savarankiškai dirbantis asmuo vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius nustatyta tvarka kviečiamas į Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrį arba Valstybinės darbo inspekcijos administraciją).	
10 straipsnis. Bendras darbo užmokesčio vertinimas		
1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai, kurie pagal 9 straipsnį turi pranešti apie darbo užmokestį, bendradarbiaudami su savo darbuotojų atstovais atliktų bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kai esama visų toliau nurodytų sąlygų:	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip:	Visiškas

a) pranešimas apie darbo užmokestį rodo bent 5 % bet kurios kategorijos darbuotojų vidutinio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio skirtumą; b) darbdavys tokio vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo nepagrindė remdamasis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais; c) darbdavys neištaisė tokio nepagrįsto vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo per šešis mėnesius nuo pranešimo apie darbo užmokestį pateikimo dienos.	„<...> 11. Šio straipsnio 7–8 dalyse nurodyti darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais, turi atlikti ir pateikti darbuotojams, darbuotojų atstovams ir Valstybinei darbo inspekcijai bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kurio tikslas – nustatyti ir ištaisyti tuos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, ir nesudaryti prielaidų šiems skirtumams atsirasti, jei yra visos toliau nurodytos sąlygos: 1) duomenyse apie šio straipsnio 7–8 dalyse nurodytus rodiklius yra bent 5 procentų bet kurios pareigybių grupės vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas; 2) darbdavys tokio vidutinio darbo užmokesčio skirtumo nepagrindė, remdamasis objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais; 3) darbdavys, vadovaudamasis šio straipsnio 10 dalimi, neištaisė nepagrįsto vidutinio darbo užmokesčio skirtumo per šešis mėnesius nuo duomenų apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus rodiklius gavimo dienos, o jei su darbuotojais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, – nuo duomenų apie šio straipsnio 8 dalyje nurodytus rodiklius pateikimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai dienos. <...>“	
2. Bendras darbo užmokesčio vertinimas atliekamas siekiant nustatyti, ištaisyti darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, ir užkirsti kelią tokiems skirtumams, bei apima: a) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalies analizę; b) informaciją apie kiekvienos kategorijos darbuotojų vidutinio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydį ir papildomus arba kintamuosius darbo užmokesčio komponentus; c) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio dydžių skirtumus; d) tokių vidutinio darbo užmokesčio dydžių skirtumų priežastis, grindžiamas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, jei tokie yra, kaip drauge yra nustatę darbuotojų atstovai ir darbdavys; e) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, kurie grįžę iš motinystės ar tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų arba slaugos atostogų, pasinaudojo bet koku darbo užmokesčio padidėjimu, jei toks padidėjimas atitinkamos kategorijos darbuotojams įvyko atostogų laikotarpiu, dalį; f) priemones, skirtas darbo užmokesčio skirtumams šalinti, jei jie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais;	<i>Bendrojo darbo užmokesčio vertinimo atlikimo tvarka ir terminai bus numatomi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintoje tvarkoje. Numatomas tvarkos turinys: rekomendacija, kaip sudaroma vertinimo komisija (į ją įtraukiami darbuotojų atstovai), vertinimo turinys (koks numatytas Direktyvos 10 str. 2 d.), vertinimo atlikimo terminai ir tvarka, galimi vertinimo rezultatai (kam juos turi pateikti, per kiek laiko ištaisyti situaciją).</i> <i>Trišalėje taryboje sutarta, jog turinys bus derinamas su socialiniais partneriais.</i>	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06

g) ankstesniuose bendruose darbo užmokesčio vertinimuose nurodytų priemonių veiksmingumo vertinimą.		
3. Darbdaviai pateikia bendrą darbo užmokesčio vertinimą darbuotojams ir darbuotojų atstovams ir pateikia jį stebėsenos įstaigai pagal 29 straipsnio 3 dalies d punktą. Darbdaviai, gavę prašymą, pateikia jį darbo inspekcijai ir lygybės institucijai.	Bus reglamentuojama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintoje tvarkoje.	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
4. Įgyvendindamas bendro darbo užmokesčio vertinime nustatytas priemones, darbdavys, pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką glaudžiai bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais, per pagrįstą laikotarpį ištaiso nepagrįstus darbo užmokesčio skirtumus. Darbo inspekcijos ir (arba) lygybės institucijos gali būti paprašyta dalyvauti šiame procese. Priemonių įgyvendinimas apima esamų lyties požįriu neutralių darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemų analizę arba tokių sistemų sukūrimą, siekiant užtikrinti, kad darbo užmokesčio srityje nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties.	Bus reglamentuojama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintoje tvarkoje.	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
11 straipsnis. Parama darbdaviams, turintiems mažiau nei 250 darbuotojų		
Valstybės narės, laikydamosi šioje direktyvoje nustatytų pareigų, techninės pagalbos ir mokymo forma teikia paramą darbdaviams, turintiems mažiau nei 250 darbuotojų, ir atitinkamiems darbuotojų atstovams, kad jiems būtų lengviau laikytis šioje direktyvoje nustatytų įpareigojimų.	LGĮ nuostatai 9. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, padėdama lygių galimybių kontrolieriui įgyvendinti jam pavestas funkcijas: <...> 9.4. teikia fiziniams ir juridiniams asmenims informaciją ir konsultacijas lygių galimybių kontrolieriaus veiklos klausimais; <...> 9.6. atlieka nepriklausomas lygių galimybių įgyvendinimo ir diskriminacijos padėties apžvalgas; 9.7. skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su lygių galimybių įgyvendinimu ir diskriminacija susijusiais klausimais; <...> 9.10. vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą; 9.11. inicijuoja tikslines priemones, projektines veiklas lygių galimybių ir nediskriminavimo klausimais ir jas įgyvendina; 9.12. renka ir apibendrina aktualią informaciją lygių galimybių integravimo klausimais; 9.13. nuolat informuoja visuomenę apie lygių galimybių kontrolieriaus ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą; VDI nuostatai 8.3.5. konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo	Visiškas

	santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo bei vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo, profesinių sąjungų steigimo klausimais, rengia ir (ar) organizuoja atitinkamų metodikų, metodinių rekomendacijų, gerosios praktikos vadovų parengimą, jų aprobavimą ir skleidimą, taip pat konsultuoja savarankiškai dirbančius asmenis, vykdančius savarankišką veiklą statybvietėse, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi klausimais, teikia jiems metodinę pagalbą;	
12 straipsnis. Duomenų apsauga		
1. Jei taikant priemones, kurių imamasi pagal 7, 9 ir 10 straipsnius, teikiama informacija apima asmens duomenų tvarkymą, ji teikiama pagal Reglamentą (ES) 2016/679 .	ADTAI ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas). <i>Priedo pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-2626, 2024-05-14, paskelbta TAR 2024-05-21, i. k. 2024-09142</i> <i>Pastaba: Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (ES) 2016/679 yra pilna apimtimi įgyvendintas Lietuvoje.</i>	Visiškas
2. Asmens duomenys, tvarkomi pagal šios direktyvos 7, 9 arba 10 straipsnį, gali būti naudojami tik vienodo darbo užmokesčio principo taikymo tikslu.	DK projektas 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: „<...> 9. Duomenys apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius teikiami laikantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) nuostatų ir naudojama tik siekiant tinkamai įvykdyti pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.“	Visiškas
3. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tais atvejais, kai dėl informacijos atskleidimo pagal 7, 9 ir 10 straipsnius būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis, informacija turi būti prieinama tik darbuotojų atstovams, darbo inspekcijai arba lygybės institucijai. Darbuotojų atstovai ar lygybės institucija konsultuoja darbuotojus dėl galimo ieškinio pagal šią direktyvą, neatskleidžiant faktinio pavienių vienodą ar vienodos vertės darbą	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: 3. Darbdaviai kas mėnesį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba)	Visiškas

atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžio. Stebėsenos pagal 29 straipsnį tikslais informacija pateikiama be apribojimų.	privalo teikti duomenis apie darbuotojų (išskyrus pareigūnus, statutinius valstybės tarnautojus ir kitus asmenis, kurių duomenys (ar bent dalis jų) sudaro valstybės tarnybos paslaptį, taip pat darbuotojus, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis ir kurių darbo užmokesčio rodikliai teikiami šio straipsnio 8 dalyje nustatyta tvarka) darbo užmokestį, darbo laiką ir darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje nurodytą pareigybės grupę. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. 4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, remdamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodytais duomenimis, kas mėnesį apskaičiuoja kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kasmet – kiekvieno darbuotojo metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, <...>“ 16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas Papildyti 148 straipsnį 4-9 dalimis: „<...> 7. Jeigu, teikiant darbuotojui duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius, būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas kito darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis, šie duomenys, darbuotojui paprašius, privalo būti teikiami tik darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, kurie, išnagrinėję pateiktus duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius ir nustatę bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumą toje pareigybių grupėje, apie tai informuoja darbuotoją. Esant bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumui, darbuotojų atstovai, Valstybinė darbo inspekcija arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba konsultuoja darbuotojus dėl	
---	--	--

	galimybės kreiptis į darbdavį tiesiogiai ar per darbuotojų atstovus gauti paaiškinimus dėl tokio skirtumo, o nesant objektyvių lyčiai neutralių kriterijų tokiam skirtumui pagrįsti – dėl galimo kreipimosi į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl savo teisių gynimo. Darbuotojas informuojamas apie pareigos už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį vykdymą, neatskleidžiant faktinio pavienių tokį patį ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžių.<...>“ Pastaba: DK ir kiti įstatymai nenumato jokių apribojimų teikiant informaciją Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.	
13 straipsnis. Socialinis dialogas		
Valstybės narės, nedarydamos poveikio socialinių partnerių autonomijai ir laikydamosi nacionalinės teisės bei praktikos, imasi tinkamų priemonių užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą, kai taikytina, jų prašymu aptariant šioje direktyvoje nustatytas teises ir pareigas.	TT nuostatai 9. Siekdama šių nuostatų 9 punkte nurodytų veiklų tikslų, Taryba atlieka šias pagrindines funkcijas: 9.1. vykdo nuolatinę socialinių, ekonominių ir darbo klausimų stebėseną ir jų analizę bei teikia siūlymus dėl šių klausimų sprendimo; 9.2. savo iniciatyva ar Seimo bei Vyriausybės prašymu, svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadą ir rekomendacijas; <...> 9.4. apsvarsto ir aptaria trišalio susitarimo dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo projektą, kurį pasirašo šalių įgalioti atstovai; 9.5. koordinuoja kitų dvišalių ir trišalių tarybų ir komisijų (saugos darbe, gyventojų užimtumo ir kt.) socialinėje, ekonominėje ir darbo srityje veiklą, nacionaliniu lygiu sprendžia jų keliamas problemas DK 166 straipsnis. Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos 1. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų sprendimams ar kitaip kištis į darbuotojų atstovų veiklą. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama nulemti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar	Visiškas

	išstatų iš jos. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti. Valstybės, savivaldybės institucijos turi susilaikyti nuo kišimosi į darbuotojų atstovų veiklą, išskyrus atvejus, kai tai daroma įstatymų pagrindu dėl padaryto teisės pažeidimo.	
Valstybės narės, nedarydamos poveikio socialinių partnerių autonomijai ir atsižvelgdamos į nacionalinės praktikos įvairovę, imasi tinkamų priemonių, kuriomis būtų remiamas socialinių partnerių vaidmuo ir skatinama naudotis teise į kolektyvines derybas dėl priemonių, skirtų kovai su diskriminacija darbo užmokesčio srityje ir jos neigiamu poveikiu darbo, kurį daugiausia atlieka vienos lyties darbuotojai, vertinimui.	Socialinio dialogo planas A1-709 Dėl Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024–2028 metų veiksmų plano patvirtinimo	Visiškas
14 straipsnis. Teisių gynimas		
Valstybės narės užtikrina, kad po galimos taikinimo procedūros visi darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl vienodo darbo užmokesčio principo netaikymo, turėtų galimybę inicijuoti teismo procesinius veiksmus dėl teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, vykdymo užtikrinimu. Tokie procesiniai veiksmai turi būti lengvai prieinami darbuotojams ir jų vardu veikiantiems asmenims net ir pasibaigus darbo santykiams, kurių metu, kaip įtariama, buvo diskriminuojama.	DK 15 straipsnis. Ieškinio senatis 1. Ieškinio senatis – įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį ar pateikdamas prašymą išnagrinėti darbo ginčą. 2. Bendrasis ieškinio senaties terminas šio kodekso reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu šis kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų. 3. Ieškinio senatis netaikoma neturtinio pobūdžio reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą, taip pat neturtinei žalai, susijusiai su sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu, atlyginti. Įstatymai gali nustatyti, kad ieškinio senatis netaikoma ir kai kuriems kitiems reikalavimams. 4. Ieškinio senačiai skaičiuoti ir taikyti taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatos, jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nenustato specialių ieškinio senaties taikymo nuostatų. 219 straipsnis. Sprendimai bylose dėl darbo užmokesčio ir išmokų, susijusių su darbo santykiais Jeigu šiame kodekse nenustatyta kitaip, priimdamas sprendimus dėl uždelsto sumokėti darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo darbo ginčą nagrinėjantis organas priteisia šias sumas visas, atsižvelgdamas į šio kodekso nustatytus apribojimus ir ieškinio senaties taikymo taisykles. 220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme 1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių	Visiškas

	susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. 2. Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu. Tokiu atveju teikiamame prašyme turi būti nurodytos termino praleidimo priežastys. Praleistą prašymo pateikimo terminą darbo ginčų komisija atnaujina šias priežastis pripažinusi svarbiomis. Jeigu darbo ginčų komisija savo sprendimu termino neatnaujina, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme. 226 straipsnis. Ginčo nagrinėjimas <...> 7. Darbo ginčų komisijos posėdžiui pirmininkauja komisijos pirmininkas. Posėdyje jis paaiškina ginčo tarp šalių esmę ir pasiūlo šalims pasiekti priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį. Jeigu šalių sutaisyti nepavyksta, posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžią. <...> <i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. XIV-1187, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15174 229 straipsnis. Darbo ginčų komisijos sprendimo įsiteisėjimas 1. Darbo ginčų komisijos sprendimas įsiteisėja, pasibaigus šio kodekso 231 straipsnyje nustatytam ieškinio pareiškimo teismui terminui, jeigu nė viena šalis jo metu nepareiškė ieškinio teisme. 2. Jeigu darbo ginčų komisijos sprendimas ginčijamas iš dalies, sprendimas įsiteisėja dėl dalies, nesusijusios su ginčijama dalimi. 231 straipsnis. Darbo ginčo nagrinėjimas teisme 1. Darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo	
--	---	--

	ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis. 2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas praleistas ieškinio pareiškimo terminas gali būti atnaujintas teismo, jeigu nurodytas termino praleidimo priežastis teismas pripažįsta svarbiomis. 3. Pareiškus ieškinį teisme, teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Ginčo šalis, pareiškusi ieškinį teisme, vadinama ieškovu, o kita šalis – atsakovu. 4. Darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas.	
15 straipsnis. Procedūros darbuotojų vardu arba jiems paremti		
Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos, lygybės institucijos ir darbuotojų atstovai arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus turi teisėtą interesą užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, galėtų dalyvauti bet kokiame administraciniame arba teismo procese dėl teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, įtariamo pažeidimo. Tokie subjektai gali veikti darbuotojo, kuris, kaip įtariama, yra su vienodo darbo užmokesčio principu susijusios teisės ar pareigos pažeidimo auka, vardu arba jį remdami, jei tas asmuo su tuo sutinka.	PSĮ 10 straipsnis. Profesinės sąjungos ir darbdavys Profesinės sąjungos atstovauja profesinės sąjungos nariams santykiuose su darbdaviu, jo įgaliotuoju atstovu. Profesinės sąjungos gina savo narių darbo ir ekonomines socialines teises bei interesus. 20 straipsnis. Profesinių sąjungų ir jų narių teisių gynimas Profesinės sąjungos ir jų nariai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į teismą dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. LGI 17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija 1. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, šio įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų. 2. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą. DK 165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema 1. Darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės	Visiškas

	partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokį dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka. 225 straipsnis. Pasirengimas nagrinėti prašymą 1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalauja darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus, kviečia liudytojus. 226 straipsnis. Ginčo nagrinėjimas 1. Darbo ginčas nagrinėjamas dalyvaujant ieškovui ir atsakovui ir (arba) jų atstovams, liudytojams, išskyrus šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytus atvejus. VDI darbo reglamentas 3 punktas. VDI veikla grindžiama teisėtumo, teisingumo, įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo, nepiktnaudžiavimo valdžia, tarnybinio bendradarbiavimo ir kitais Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme (toliau – Viešojo administravimo įstatymas) nustatytais principais. AĮ 2 straipsnis. Asociacijos samprata 1. Asociacija – savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus. <...> MVLGI 17 straipsnis. Diskriminuojamo asmens ir jam atstovaujančių asmenų teisės 1. Asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi šiame skyriuje nurodyti diskriminaciniai veiksmai, arba tapęs seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo objektu, turi teisę kreiptis objektyvios ir nešališkos pagalbos į Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierių (toliau – lygių galimybių kontrolierius). 2. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, turintys teisėtą interesą, gavę asmens rašytinį sutikimą, gali įstatymų nustatyta tvarka atstovauti jam teisminėse arba administracinėse procedūrose.	
--	---	--

16 straipsnis. Teisė į kompensaciją		
1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojas, patyręs žalą dėl bet kurios teisės ar pareigos, susijusios su vienodo darbo užmokesčio principu pažeidimo, turėtų teisę reikalauti ir gauti visą valstybės narės nustatytą kompensaciją už tą žalą arba tos žalos atlyginimą.	DK projektas 19 straipsnis. 219 straipsnio pakeitimas Pakeisti 219 straipsnį ir jį išdėstyti taip: 219 straipsnis. Sprendimai bylose dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais 1. Jeigu šiame kodekse nenustatyta kitaip, darbo ginčą nagrinėjantis organas, priimdamas sprendimus dėl uždelsto sumokėti darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, priteisia visas šias sumas, atsižvelgdamas į šio kodekso nustatytus apribojimus ir ieškinio senaties taikymo taisykles. 2. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavys pažeidė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, darbuotojui priteisiama kompensacija. Ši kompensacija – visiškas nesumokėto darbo užmokesčio ar mokėjimų natūra atgavimas, taip pat kompensacija už prarastas galimybes, neturtinės žalos ar kitokios žalos, sukeltos kitų svarbių veiksmų, apimančių daugialypę diskriminaciją, atlyginimas.“	Visiškas
2. 1 dalyje nurodyta kompensacija arba žalos atlyginimas turi būti reali ir veiksminga valstybės narės atgrasomu ir proporcingu būdu nustatyta kompensacija už patirtus nuostolius ir žalą arba jų atlyginimas.	DK projektas 15 straipsnio. 147 straipsnio pakeitimas Pakeisti 147 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „147 straipsnis. Pavėluotas ar netinkamas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas 1. Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kiekvienais metais iki vasario 1 dienos, atsižvelgdamas į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lygindamas praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu). Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo teismo nutarties iškelti bankroto bylą	Visiškas

	įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos. 2. Darbo santykiams pasibaigus, jei darbdavys ne dėl darbuotojo kaltės uždelsė atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui. 3. Jei darbdavys netinkamai vykdė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, darbo santykiams tęsiantis mutatis mutandis taikomos šio straipsnio 1 dalies nuostatos, o darbo santykiams pasibaigus – šio straipsnio 2 dalies nuostatos.“	
3. Kompensacija arba žalos atlyginimas užtikrina žalą patyrusiam darbuotojui tokią padėtį, kurioje jis būtų, jei nebūtų buvęs diskriminuojamas dėl lyties arba nebūtų buvusios pažeistos bet kokios teisės ar pareigos, susijusios su vienodo darbo užmokesčio principu. Valstybės narės užtikrina, kad kompensacija arba žalos atlyginimas apimtų visišką nesumokėto darbo užmokesčio ir susijusių premijų ar mokėjimų natūra atgavimą, kompensaciją už prarastas galimybes, neturtinę žalą, bet kokią žalą, sukeltą kitų svarbių veiksmų, kurie gali apimti daugialypę diskriminaciją, taip pat delspinigius.	DK projektas 19 straipsnis. 219 straipsnio pakeitimas Pakeisti 219 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „219 straipsnis. Sprendimai bylose dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais <...> 2. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavys pažeidė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, darbuotojui priteisiama kompensacija. Ši kompensacija – visiškas nesumokėto darbo užmokesčio ar mokėjimų natūra atgavimas, taip pat kompensacija už prarastas galimybes, neturtinės žalos ar kitokios žalos, sukeltos kitų svarbių veiksmų, apimančių daugialypę diskriminaciją, atlyginimas.“	Visiškas
4. Kompensacija arba žalos atlyginimas neturi būti ribojami iš anksto nustatant didžiausią viršutinę ribą.	DK projektas 15 straipsnio. 147 straipsnio pakeitimas Pakeisti 147 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „147 straipsnis. Pavėluotas ar netinkamas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas	Visiškas

	1. Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kiekvienais metais iki vasario 1 dienos, atsižvelgdamas į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lygindamas praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu). Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos. 2. Darbo santykiams pasibaigus, jei darbdavys ne dėl darbuotojo kaltės uždelsė atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui. 3. Jei darbdavys netinkamai vykdė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, darbo santykiams tęsiantis mutatis mutandis taikomos šio straipsnio 1 dalies nuostatos, o darbo santykiams pasibaigus – šio straipsnio 2 dalies nuostatos.“	
17 straipsnis. Kitos teisių gynimo priemonės		
1. Valstybės narės užtikrina, kad teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimo atveju kompetentingos institucijos ar nacionaliniai teismai, laikydamiesi nacionalinės teisės, ieškovo prašymu ir atsakovo sąskaita galėtų priimti:	DK 217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija 1. Nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę:	Visiškas

a) nutartį nutraukti pažeidimą;	DK 217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija <...> 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises; <...> 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;	Visiškas
b) nutartį imtis priemonių, kuriomis būtų užtikrinta, kad būtų taikomos su vienodo darbo užmokesčio principu susijusios teisės ar pareigos.	DK 217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija <...> 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises; 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;	Visiškas
2. Jei atsakovas nesilaiko pagal 1 dalį priimtose nutarties, valstybės narės užtikrina, kad jų kompetentingos institucijos ar nacionaliniai teismai galėtų, kai tinkama, priimti nutartį dėl nevienkartinės baudos, kad būtų užtikrintas laikymasis.	DK 232 straipsnis. Darbo ginčų komisijų ir teismų sprendimų darbo bylose neįvykdymo pasekmės 1. Kai darbdavys nevykdo darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties, darbuotojo prašymu darbo ginčų komisija priima sprendimą skirti darbdaviui iki 500 eurų baudą už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. Bauda priteisiama darbuotojo naudai. 2. Darbo ginčų komisijos sprendimas skirti baudą yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka. 3. Darbo ginčų komisijos sprendimas dėl baudos dydžio ir pagrįstumo gali būti skundžiamas teismui įstatymų nustatyta tvarka.	Visiškas
18 straipsnis. Įrodinėjimo pareigos perkėlimas		
1. Valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismų sistemas, imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad tais atvejais, kai darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl to, kad jiems nebuvo taikomas vienodo darbo užmokesčio principas, kompetentingai institucijai ar nacionaliniam teismui nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad buvo tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuojama, pareiga įrodinėti, kad tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje nebuvo, tektų atsakovui.	DK 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais <...> 5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad	Visiškas

	darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo. LGĮ 4 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 lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, 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 lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. <i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-618</u>, 2017-07-11, paskelbta TAR 2017-07-24, i. k. 2017-12573 Nr. <u>XIV-1109</u>, 2022-05-19, paskelbta TAR 2022-06-01, i. k. 2022-11867 MVLGI 3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.	
2. Valstybės narės užtikrina, kad administraciniuose arba teismo procesuose dėl įtariamų tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, kai darbdavys nesilaikė 5, 6, 7, 9 ir 10 straipsniuose nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo pareigų, pareiga įrodinėti, kad tokios diskriminacijos nebuvo, tektų darbdaviui.	DK 26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais <...>	Visiškas

Šios dalies pirma pastraipa netaikoma, kai darbdavys įrodo, kad 5, 6, 7, 9 ir 10 straipsniuose nustatytų pareigų pažeidimas buvo akivaizdžiai netyčinis ir nereikšmingas.	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. LGĮ 4 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 lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, 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 lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. <u><i>Straipsnio pakeitimai:</i></u> <u><i>Nr. XIII-618, 2017-07-11, paskelbta TAR 2017-07-24, i. k. 2017-12573</i></u> <u><i>Nr. XIV-1109, 2022-05-19, paskelbta TAR 2022-06-01, i. k. 2022-11867</i></u> MVLGĮ 3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.	
--	---	--

3. Šia direktyva valstybėms narėms neužkertamas kelias nustatyti įrodinėjimo taisykles, kurios būtų palankesnės darbuotojui, pradėjusiam administracinį arba teismo procesą dėl bet kurių teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, įtariamo pažeidimo.		
4. Valstybėms narėms nebūtina 1 dalies taikyti procedūroms ir procesiniams veiksams, kai bylos faktinės aplinkybės turi iširti kompetentinga institucija arba nacionalinis teismas.		
5. Šis straipsnis netaikomas baudžiamajam procesui, nebent nacionalinėje teisėje nustatyta kitaip.		
19 straipsnis. Vienodo ar vienodos vertės darbo įrodymas		
1. Vertinant, ar darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, vertinimas, ar darbuotojų padėtis yra panaši, neapsiriboja tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, bet apima ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas šaltinis yra tada, kai juo nustatomi darbo užmokesčio elementai, svarbūs darbuotojams palyginti.	DK projektas 2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas Pakeisti 26 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas: 1) 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 darbą; 2) vertinant, ar darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, tikrinama, ar darbuotojų padėtis panaši, neapsiribojant tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, įvertinant ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas darbo užmokesčio sąlygas nustatantis šaltinis – toks šaltinis, kai daugiau nei vienai patronuojančios bendrovės, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme, dukterinei bendrovei ar įmonei centralizuotai nustatomos atitinkamos lyginant darbuotojus svarbios darbo užmokesčio sąlygos, nurodytos šio kodekso 140 straipsnyje; 3) jei darbovietėje nėra kito tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančio darbuotojo vyro ar kitos tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančios darbuotojos moters, su kurio (kurios) darbo užmokesčiu būtų galima palyginti darbuotojo darbo užmokestį ir nustatyti, ar darbuotojas diskriminuojamas dėl lyties darbo užmokesčio srityje, darbuotojas gali pateikti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje padėtyje, neatsižvelgiant į jo įdarbinimo momentą; 4) vertinant, ar darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, atliekančių tą patį ar vienodos vertės darbą, padėtis panaši, neturi būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu, kaip ir darbuotojai, kurių teisė į tokį patį darbo	Visiškas

	užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą galimai pažeidžiama.“	
2. Vertinant, ar darbuotojų padėtis yra panaši, neturi būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir atitinkamas darbuotojas.	DK projektas 2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas Pakeisti 26 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas: 1) atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokesčio ar bet koks kitas atlygis (įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už darbą; 2) vertinant, ar darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, tikrinama, ar darbuotojų padėtis panaši, neapsiribojant tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, įvertinant ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas darbo užmokesčio sąlygas nustatantis šaltinis – toks šaltinis, kai daugiau nei vienai patronuojančios bendrovės, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme, dukterinei bendrovei ar įmonei centralizuotai nustatomos atitinkamos lyginant darbuotojus svarbios darbo užmokesčio sąlygos, nurodytos šio kodekso 140 straipsnyje; 3) jei darbovietėje nėra kito tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančio darbuotojo vyro ar kitos tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančios darbuotojos moters, su kurio (kurios) darbo užmokesčiu būtų galima palyginti darbuotojo darbo užmokestį ir nustatyti, ar darbuotojas diskriminuojamas dėl lyties darbo užmokesčio srityje, darbuotojas gali pateikti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje padėtyje, neatsižvelgiant į jo įdarbinimo momentą; 4) vertinant, ar darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, atliekančių tą patį ar vienodos vertės darbą, padėtis panaši, neturi būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu, kaip ir darbuotojai, kurių teisė į tokį patį darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą galimai pažeidžiama.“	Visiškas
3. Jei neįmanoma nustatyti realaus lyginamojo subjekto, įtariamai diskriminacijai darbo užmokesčio srityje įrodyti galima naudoti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje padėtyje.	DK projektas 2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas Pakeisti 26 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:	Visiškas

	„4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas: 1) 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 darbą; 2) vertinant, ar darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, tikrinama, ar darbuotojų padėtis panaši, neapsiribojant tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, įvertinant ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas darbo užmokesčio sąlygas nustatantis šaltinis – toks šaltinis, kai daugiau nei vienai patronuojančios bendrovės, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme, dukterinei bendrovei ar įmonei centralizuotai nustatomos atitinkamos lyginant darbuotojus svarbios darbo užmokesčio sąlygos, nurodytos šio kodekso 140 straipsnyje; 3) jei darbovietėje nėra kito tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančio darbuotojo vyro ar kitos tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančios darbuotojos moters, su kurio (kurios) darbo užmokesčiu būtų galima palyginti darbuotojo darbo užmokestį ir nustatyti, ar darbuotojas diskriminuojamas dėl lyties darbo užmokesčio srityje, darbuotojas gali pateikti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje padėtyje, neatsižvelgiant į jo įdarbinimo momentą; 4) vertinant, ar darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, atliekančių tą patį ar vienodos vertės darbą, padėtis panaši, neturi būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu, kaip ir darbuotojai, kurių teisė į tokį patį darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą galimai pažeidžiama.“	
20 straipsnis. Galimybė susipažinti su įrodymais		
1. Valstybės narės užtikrina, kad atliekant procesinius veiksmus dėl ieškinio dėl vienodo darbo užmokesčio, kompetentingos institucijos ir nacionaliniai teismai galėtų priimti nutartį, kad atsakovas atskleistų visus jo kontroliuojamus svarbius įrodymus, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos.	DK 225 straipsnis. Pasirengimas nagrinėti prašymą 1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalauja darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus, kviečia liudytojus. Kreipiantis dėl dokumentų	Visiškas

	nurodoma asmens, dėl kurio kreipiamasi, vardas, pavardė, gimimo data, reikalaujamų duomenų (dokumentų) gavimo pagrindas, jų naudojimo tikslas, pateikimo būdas ir duomenų apimtis. Įrodymams rinkti gali būti naudojamos šio kodekso 226 straipsnio 4 dalyje nurodytos priemonės. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1187, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15174 CPK 415 straipsnis. Pasirengimas bylai 1. Teismas, rengdamasis bylą nagrinėti teisme, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, išreikalauja iš atsakovo dokumentus apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį ieškovo darbo užmokestį ir kitus bylai nagrinėti būtinus dokumentus, jeigu jų negali pateikti ieškovas.	
2. Valstybės narės užtikrina, kad kompetentingos institucijos ir nacionaliniai teismai turėtų įgaliojimus priimti nutartį, kad būtų atskleisti įrodymai, apimantys konfidencialią informaciją, jei jie mano, kad tie įrodymai gali būti svarbūs nagrinėjant ieškinį dėl vienodo darbo užmokesčio. Valstybės narės užtikrina, kad kompetentingos institucijos ar nacionaliniai teismai, priimdami nutartį atskleisti tokią informaciją, turėtų veiksmingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti, laikantis nacionalinių procedūrinių taisyklių.	DK 225 straipsnis. Pasirengimas nagrinėti prašymą 1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalauja darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus, kviečia liudytojus. Kreipiantis dėl dokumentų nurodoma asmens, dėl kurio kreipiamasi, vardas, pavardė, gimimo data, reikalaujamų duomenų (dokumentų) gavimo pagrindas, jų naudojimo tikslas, pateikimo būdas ir duomenų apimtis. Įrodymams rinkti gali būti naudojamos šio kodekso 226 straipsnio 4 dalyje nurodytos priemonės. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1187, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15174 CPK 415 straipsnis. Pasirengimas bylai 1. Teismas, rengdamasis bylą nagrinėti teisme, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, išreikalauja iš atsakovo dokumentus apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį ieškovo darbo užmokestį ir kitus bylai nagrinėti būtinus dokumentus, jeigu jų negali pateikti ieškovas.	Visiškas
3. Šiuo straipsniu valstybėms narėms neužkertamas kelias palikti galioti arba nustatyti ieškovams palankesnes taisykles.		

21 straipsnis. Senaties terminai		
1. Valstybės narės užtikrina, kad nacionalinėse taisyklėse, taikomose ieškinių dėl vienodo darbo užmokesčio pateikimo terminams, būtų nustatoma, kada tokie terminai pradami skaičiuoti, nustatoma jų trukmė ir aplinkybės, kuriomis jie gali būti sustabdyti arba laikinai sustabdyti. Senaties terminai nepradedami skaičiuoti anksčiau, nei ieškovas sužino apie pažeidimą arba pagrįstai galima manyti, kad jis apie jį žino. Valstybės narės gali nuspręsti, kad senaties terminai nepradedami skaičiuoti tol, kol pažeidimas vis dar vykdomas, arba anksčiau nei baigiasi darbo sutarties galiojimas ar darbo santykiai. Tokie senaties terminai negali būti trumpesni kaip treji metai.	DK 15 straipsnis. Ieškinio senatis <...> 2. Bendrasis ieškinio senaties terminas šio kodekso reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu šis kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų. <...> 4. Ieškinio senačiai skaičiuoti ir taikyti taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatos, jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nenustato specialių ieškinio senaties taikymo nuostatų. CK 1.127 straipsnis. Ieškinio senaties termino pradžia 1. Ieškinio senaties terminas prasideda nuo teisės į ieškinį atsiradimo dienos. Teisė į ieškinį atsiranda nuo tos dienos, kurią asmuo sužinojo arba turėjo sužinoti apie savo teisės pažeidimą. Šios taisyklės išimtis nustato šis kodeksas ir kiti Lietuvos Respublikos įstatymai. <...> 5. Jeigu pažeidimas yra tęstinis, t. y. jis vyksta kiekvieną dieną (asmuo neatlieka veiksmų, kuriuos privalo atlikti, ar atlieka veiksmus, kurių neturi teisės atlikti, ar nenutraukia kitokio pažeidimo), ieškinio senaties terminas ieškiniams dėl veiksmų ar neveikimo, atliktų tą dieną, prasideda tą kiekvieną dieną.	Visiškas
2. Valstybės narės užtikrina, kad senaties terminas būtų sustabdytas arba, atsižvelgiant į nacionalinę teisę, laikinai sustabdytas, kai tik ieškovas imasi veiksmų pranešdamas apie skundą darbdaviui arba inicijuodamas procesinius veiksmus teisme – tiesiogiai arba per darbuotojų atstovus, darbo inspekciją ar lygybės instituciją.	CK 1.130 straipsnis. Ieškinio senaties termino nutraukimas 1. Ieškinio senaties terminą nutraukia ieškinio pareiškimas įstatymų nustatyta tvarka. 2. Ieškinio senaties terminą taip pat nutraukia skolininko atlikti veiksmai, kurie liudija, kad jis pripažįsta prievolę. 3. Nutrauktas ieškinio senaties terminas prasideda iš naujo nuo to momento, kai išnyko aplinkybės, kurios buvo pagrindas ieškinio senaties terminą nutraukti. Jeigu ieškinio senaties terminą nutraukė ieškinio pareiškimas, tai ieškinio senaties terminas prasideda iš naujo nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos, jeigu iš ginčo teisinio santykio galima pareikšti tapatų reikalavimą. Iki senaties termino nutraukimo praėjęs laikas į naują terminą neįskaičiuojamas.	Visiškas
3. Šis straipsnis netaikomas taisyklėms dėl ieškinių galiojimo pabaigos.	DK	Visiškas

	15 straipsnis. Ieškinio senatis <...> 2. Bendrasis ieškinio senaties terminas šio kodekso reglamentuojamiems santykiams yra treji metai, jeigu šis kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų.	
22 straipsnis. Teismo išlaidos		
Valstybės narės užtikrina, kad tuo atveju, kai atsakovas laimi byloje, susijusioje su ieškiniu dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, nacionaliniai teismai pagal nacionalinę teisę galėtų įvertinti, ar pralaimėjęs ieškovas turėjo pagrįstų priežasčių pateikti ieškinį, ir, jei taip, ar tikslinga nereikalauti, kad tas ieškovas padengtų su procesu susijusias išlaidas.	DK projektas 18 straipsnis. 217 straipsnio pakeitimas <...> 2. Papildyti 217 straipsnį 4 dalimi: „4. Teismas gali nukrypti nuo Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytų bylinėjimosi išlaidų paskirstymo taisyklių bylose, susijusiose su ieškiniu dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, atsižvelgdamas į tai, ar šalių procesinis elgesys buvo tinkamas, ir įvertindamas priežastis, dėl kurių susidarė bylinėjimosi išlaidos. Šalies procesinis elgesys laikomas tinkamu, jeigu ji sąžiningai naudojosi procesinėmis teisėmis ir sąžiningai atliko procesines pareigas.“	Visiškas
23 straipsnis. Sankcijos		
1. Valstybės narės nustato taisykles dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasomų sankcijų, taikytinų už teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimus. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad tos taisyklės būtų įgyvendinamos, ir nedelsdamos praneša Komisijai apie tas taisykles bei tas priemones ir apie visus vėlesnius joms įtakos turinčius pakeitimus.	ANK 81 straipsnis. Moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimas 1. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų. 2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo penkių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio dviejų šimtų eurų. ANK projektas 1 straipsnis. 99 straipsnio pakeitimas Pakeisti 99 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „99 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas 1. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nurodytos informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį nepateikimas darbuotojams, darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo	Visiškas

	inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturių šimtų šešiasdešimt iki septynių šimtų eurų. 2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo septynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų. 3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų. 4. Šio straipsnio 3 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt iki trijų tūkstančių eurų. 5. Tyčinis Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į finansinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų tūkstančių septynių šimtų iki šešių tūkstančių eurų.“ ANK projektas 2 straipsnis. 589 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 589 straipsnio 3 punktą ir jį išdėstyti taip: „3) Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos – dėl šio kodekso 81 straipsnyje, 99 straipsnio 1 ir 2 dalyse, 505 ir 507 straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų;“ 2. Pakeisti 589 straipsnio 72 punktą ir jį išdėstyti taip: „72) Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos teritorinių skyrių – dėl šio kodekso 99 straipsnio 1 ir 2 dalyse, 187	
--	---	--

	straipsnio 4 dalyje, 193, 505 ir 507 straipsniuose numatytų administracinių nusižengimų;“. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 72 ir 589 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XIV-2916 2 straipsnis. 589 straipsnio pakeitimas 5. Pakeisti 589 straipsnio 58 punktą ir jį išdėstyti taip: „58) Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos – dėl šio kodekso 47¹ straipsnyje, 72 straipsnio 4, 5, 6, 7 dalyse, 95, 96, 97, 98, 98¹, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 127, 150, 224 straipsniuose, 234 straipsnio 4 dalyje, 308 straipsnio 1, 2, 11, 16, 19, 20, 21, 22 dalyse, 308¹ straipsnio 4, 6, 7 dalyse, 362¹ straipsnyje, 453 straipsnio 10, 11 dalyse, 455, 505, 507 straipsniuose, 542 straipsnio 2, 3 dalyse numatytų administracinių nusižengimų;“	
2. Valstybės narės užtikrina, kad 1 dalyje nurodytomis sankcijomis būtų užtikrintas realus atgrasomasis poveikis teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimų atžvilgiu. Tos sankcijos apima baudas, kurios nustatomos remiantis nacionaline teise.	ANK projektas 1 straipsnis. 99 straipsnio pakeitimas Pakeisti 99 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „99 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas 1. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nurodytos informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį nepateikimas darbuotojams, darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturių šimtų šešiasdešimt iki septynių šimtų eurų. 2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo septynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų. 3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų. 4. Šio straipsnio 3 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo	Visiškas

	vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt iki trijų tūkstančių eurų. 5. Tyčinis Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į finansinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų tūkstančių septynių šimtų iki šešių tūkstančių eurų.“	
3. Nustatant 1 dalyje nurodytas sankcijas atsižvelgiama į visas atitinkamas sunkinančias ar lengvinančias aplinkybes, susijusias su konkrečiu pažeidimu, kuris gali apimti daugialypę diskriminaciją.	ANK 35 straipsnis. Atsakomybę lengvinančios aplinkybės 1. Atsakomybę lengvinančios aplinkybės yra šios: 1) kaltininkas prisipažino padaręs šiame kodekse numatytą administracinį nusižengimą ir nuoširdžiai gailisi arba padėjo jį išaiškinti; 2) kaltininkas savo noru atlygino nuostolius ar pašalino padarytą žalą; 3) administracinis nusižengimas padarytas dėl labai sunkios kaltininko materialinės padėties; 4) administracinis nusižengimas padarytas dėl psichinės ar fizinės prievartos; 5) administracinis nusižengimas padarytas pažeidžiant įstatymų uždraustą veiką padariusio asmens sulaikymo, profesinių pareigų atlikimo arba teisėsaugos institucijos užduoties vykdymo, būtinojo reikalingumo, pateisinamos profesinės ar ūkinės rizikos, mokslinio eksperimento teisėtumo sąlygas; 6) administracinis nusižengimas padarytas peržengiant būtinąsias ginties ribas; 7) administracinis nusižengimas padarytas dėl didelio susijaudinimo, kurį sukėlė neteisėti nukentėjusio asmens veiksmai; 8) administracinį nusižengimą padarė nėščia moteris, jeigu ši aplinkybė turėjo įtakos nusižengimo padarymui; 9) administracinį nusižengimą padarė asmuo, kuriam nustatytas 0–40 procentų darbingumo lygis arba didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis, arba 65 metų sulaukęs asmuo; 10) asmuo sutinka dalyvauti alkoholizmo ir narkomanijos prevencijos, ankstyvosios intervencijos, sveikatos priežiūros,	Visiškas

	resocializacijos, bendravimo su vaikais tobulinimo, smurtinio elgesio keitimo ar kitose programose (kursuose). 2. Teismas ar administracinio nusižengimo bylą ne teismo tvarka nagrinėjanti institucija (pareigūnas) gali ir kitas šio straipsnio 1 dalyje nenurodytas aplinkybes pripažinti atsakomybę lengvinančiomis aplinkybėmis. <...> 36 straipsnis. Atsakomybę sunkinančios aplinkybės 1. Atsakomybę sunkinančios aplinkybės yra šios: 1) administracinį nusižengimą padarė du ar daugiau susitariusių asmenų. Teismas ar administracinio nusižengimo bylą ne teismo tvarka nagrinėjanti institucija (pareigūnas), atsižvelgdami į asmens dalyvavimo padarant administracinį nusižengimą pobūdį ir mastą ar paramą nustatant administracinio nusižengimo padarymo aplinkybes ir jį padarant dalyvavusius asmenis, gali šios aplinkybės nepripažinti atsakomybę sunkinančia; 2) administracinis nusižengimas padarytas pasinaudojant visuomenės ar kito asmens nelaime; 3) dėl administracinio nusižengimo atsirado sunkių padarinių; 4) administracinis nusižengimas padarytas nėsčiai moteriai, kai buvo žinoma ar akivaizdu, kad ji nėščia, arba neįgaliam asmeniui, kai buvo žinoma ar akivaizdu, kad jis neįgalus; 5) į administracinio nusižengimo padarymą įtrauktas nepilnametis ir jį įtraukė pilnametis; 6) administracinis nusižengimas padarytas mažamečiui; 7) administracinis nusižengimas padarytas reiškiant neapykantą asmeniui (asmenims) ar diskriminuojant asmenį (asmenis) dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų ar kitais pagrindais; 8) administracinį nusižengimą padarė neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų asmuo ir šios aplinkybės turėjo įtakos administracinio nusižengimo padarymui; 9) administracinis nusižengimas padarytas kankinant asmenį ar tyčiojantis iš jo; 10) administracinis nusižengimas padarytas visuotinai pavojingu būdu arba naudojant sprogmenis, sprogstamąsias medžiagas arba šaunamuosius ginklus; 11) administracinis nusižengimas padarytas iš chuliganiškų ar savanaudiškų paskatų;	
--	---	--

	12) tame pačiame šio kodekso straipsnyje numatytas administracinis nusižengimas padarytas pakartotinai, kol dar nepasibaigęs šio kodekso 40 straipsnyje nustatytas terminas.	
4. Valstybės narės užtikrina, kad už pakartotinius teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimus būtų taikomos konkrečios sankcijos.	ANK projektas 1 straipsnis. 99 straipsnio pakeitimas Pakeisti 99 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „99 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas 1. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nurodytos informacijos apie darbuotojų darbo užmokestį nepateikimas darbuotojams, darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturių šimtų šešiasdešimt iki septynių šimtų eurų. 2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo septynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų. 3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų. 4. Šio straipsnio 3 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt iki trijų tūkstančių eurų. 5. Tyčinis Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į finansinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas	Visiškas

	užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų tūkstančių septynių šimtų iki šešių tūkstančių eurų.“	
5. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad pagal šį straipsnį numatytos sankcijos būtų veiksmingai taikomos praktikoje.	ANK 676 straipsnis. Priverstinis nutarimų skirti baudą vykdymas 1. Jeigu pažeidėjas nesumoka baudos per šio kodekso 675 straipsnio 2 dalyje nustatytą terminą, taip pat jeigu baudos dalis nesumokama laiku pagal jos mokėjimo išdėstymo tvarką ir baudos mokėjimas dalimis nutraukiamas, nutarimas skirti baudą pateikiamas vykdyti priverstine tvarka. 2. Baudą priverstinai išieško antstoliai Civilinio proceso kodekse nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 12, 21-1, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 380, 381, 382, 421, 484, 576, 577, 579, 581, 584, 587, 588, 589, 594, 608, 609, 616, 617, 619, 620, 621, 627, 644, 666, 671, 673, 675, 676, 678 straipsnių ir priedo pakeitimo, Kodekso papildymo 422-1, 565-1, 574-1 straipsniais ir 591, 677 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas Nr. XIV-1947 40 straipsnis. 676 straipsnio pakeitimas 1. Pakeisti 676 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Jeigu vykdant priverstinį išieškojimą nerandama asmens turto ir (ar) lėšų, iš kurių gali būti priverstinai išieškota bauda, antstolis mokesčių administratoriaus sprendimą dėl priverstinio baudos išieškojimo su žyma, kad išieškojimas negalimas, grąžina mokesčių administratoriui.“ 2. Pakeisti 676 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. Šio straipsnio 3 dalyje nurodytu atveju Valstybinė mokesčių inspekcija apie tai praneša šio kodekso 673 straipsnio 1 dalyje nurodytai institucijai. Šio kodekso 673 straipsnio 1 dalyje nurodyta institucija pažeidėjo prašymu gali baudą pakeisti viešaisiais darbais.“ ANK 676 straipsnis. Priverstinis nutarimų skirti baudą vykdymas 5. Nesumokėta bauda ar jos dalis gali būti pakartotinai perduota antstoliui priverstinai išieškoti, kai pasikeičia baudos pripažinimo beviltiška sąlygos – atsiranda turto ar pajamų, iš kurių gali būti vykdomas išieškojimas. Šiuo atveju netaikomas šio kodekso 672 straipsnio 4 dalyje nustatytas baudos perdavimo priverstinai išieškoti senaties terminas.	Visiškas
24 straipsnis. Vienodo darbo užmokesčio nuostatos viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse		

1. Tinkamos priemonės, kurių valstybės narės imasi pagal Direktyvos 2014/23/ES 30 straipsnio 3 dalį, Direktyvos 2014/24/ES 18 straipsnio 2 dalį ir Direktyvos 2014/25/ES 36 straipsnio 2 dalį, apima priemones, kuriomis užtikrinama, kad vykdydami viešojo pirkimo ar koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai laikytųsi su vienodo darbo užmokesčio principu susijusių pareigų.	VPI 17 straipsnis. Pagrindiniai pirkimų principai 2. Perkančioji organizacija turi siekti, kad: <...> 2) vykdant pirkimo sutartis būtų laikomasi aplinkos apsaugos, socialinės ir darbo teisės įpareigojimų, nustatytų Europos Sąjungos ir nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse ir šio įstatymo 5 priede nurodytose tarptautinėse konvencijose; <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-545, 2021-09-30, paskelbta TAR 2021-10-15, i. k. 2021-21632 Nr. XIV-1669, 2022-12-13, paskelbta TAR 2022-12-29, i. k. 2022-27253	Visiškas
2. Valstybės narės apsvarsto galimybę reikalauti, kad perkančiosios organizacijos nustatytų atitinkamai sankcijas ir sutarties nutraukimo sąlygas, taip užtikrinant, kad viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Kai valstybių narių institucijos veikia pagal Direktyvos 2014/23/ES 38 straipsnio 7 dalies a punktą, Direktyvos 2014/24/ES 57 straipsnio 4 dalies a punktą arba Direktyvos 2014/25/ES 80 straipsnio 1 dalį kartu su Direktyvos 2014/24/ES 57 straipsnio 4 dalies a punktu, perkančiosios organizacijos gali pašalinti arba gali būti valstybių narių įpareigos pašalinti ekonominės veiklos vykdytoją iš viešojo pirkimo procedūros, jei jos gali tinkamomis priemonėmis įrodyti šio straipsnio 1 dalyje nurodytų pareigų pažeidimą, susijusį su darbo užmokesčio skaidrumo pareigų nesilaikymu arba bet kurios darbuotojų kategorijos 5 % ar didesniu darbo užmokesčio atotrūkiu, kurio darbdavys nepagrindžia objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais. Tai nedaro poveikio kitoms Direktyvoje 2014/23/ES, 2014/24/ES arba 2014/25/ES nustatytoms teisėms ir pareigoms.	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 šeiminių 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. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> 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	Visiškas

	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: <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIV-1189, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178 <...> 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIII-2944, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135 VPI 46 straipsnis. Tiekėjo pašalinimo pagrindai <...> 6. Perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu jis: <...> 3) yra padaręs rimtą profesinį pažeidimą (išskyrus šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytą pažeidimą), dėl kurio perkančioji organizacija abejoja tiekėjo sąžiningumu ir šį pažeidimą gali įrodyti bet kokiomis tinkamomis priemonėmis. Šiuo pagrindu perkančioji organizacija gali pašalinti tiekėją iš pirkimo procedūros, jeigu nuo pažeidimo padarymo dienos praėjo mažiau kaip vieni metai. 87 straipsnis. Pirkimo sutarties turinys <...> 3. Perkančioji organizacija gali nustatyti specialias pirkimo sutarties vykdymo sąlygas, siejamas su ekonominiais, inovacijų,	
--	---	--

	užimtumo, socialinės ir aplinkos apsaugos reikalavimais, jeigu tokios sąlygos: <i>Straipsnio dalies numeracijos pakeitimas:</i> Nr. XIV-1669, 2022-12-13, paskelbta TAR 2022-12-29, i. k. 2022-27253 1) susijusios su pirkimo objektu, kaip nustatyta šio įstatymo 55 straipsnio 4 dalyje; 2) nurodytos pirkimo dokumentuose.	
25 straipsnis. Viktimizacija ir apsauga nuo mažiau palankaus požiūrio		
1. Darbuotojai ir jų atstovai negali būti traktuojami mažiau palankiai dėl to, kad jie pasinaudojo savo teisėmis, susijusiomis su vienodu darbo užmokesčiu, arba parėmė kitą asmenį apsaugant to asmens teises.	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 numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> 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 31 straipsnis. Turtinių ir neturtinių interesų apsauga <...> 3. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat informacijos apie pažeidimą pateikimas Lietuvos	Visiškas

	Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-1847</u>, 2018-12-20, paskelbta TAR 2018-12-28, i. k. 2018-21878 <...> 166 straipsnis. Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos 1. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų sprendimams ar kitaip kištis į darbuotojų atstovų veiklą. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama nulemti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos. Darbdaviui, jo teisėtam atstovui ar įgaliotam asmeniui draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti. Valstybės, savivaldybės institucijos turi susilaikyti nuo kišimosi į darbuotojų atstovų veiklą, išskyrus atvejus, kai tai daroma įstatymų pagrindu dėl padaryto teisės pažeidimo. 167 straipsnis. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos <...> 3. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka. 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 raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021	
2. Valstybės narės į savo nacionalines teisinės sistemas įtraukia priemones, kurios būtinoms darbuotojams, įskaitant darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar	DK 59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia	Visiškas

kitokio darbdavio priešiško elgesio jam reaguojant į skundą darbdavio organizacijoje arba į bet koki administracinį ar teismo procesą siekiant užtikrinti teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, vykdymą.	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. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIII-1847, 2018-12-20, paskelbta TAR 2018-12-28, i. k. 2018-21878 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 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 būtinosios 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. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021	
26 straipsnis. Ryšys su Direktyva 2006/54/EB		
Šios direktyvos III skyrius taikomas procesiniams veiksams dėl teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, nustatytu Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje.	DK projektas 19 straipsnis. 219 straipsnio pakeitimas Pakeisti 219 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „1. Jeigu šiame kodekse nenustatyta kitaip, darbo ginčą nagrinėjantis organas, priimdamas sprendimus dėl uždelsto sumokėti darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, priteisia visas šias sumas, atsižvelgdamas į šio kodekso nustatytus apribojimus ir ieškinio senaties taikymo taisykles. 2. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavys pažeidė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, darbuotojui priteisiama kompensacija. Ši kompensacija – visiškas nesumokėto darbo užmokesčio ar mokėjimų natūra atgavimas, taip pat kompensacija už prarastas galimybes,	Visiškas

	neturtinės žalos ar kitokios žalos, sukeltos kitų svarbių veiksmų, apimančių daugialypę diskriminaciją, atlyginimas.“	
27 straipsnis. Apsaugos lygis		
1. Valstybės narės gali priimti arba palikti galioti nuostatas, kurios darbuotojams yra palankesnės nei nustatytosios šioje direktyvoje.		
2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nesuteikia pagrindo mažinti apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse.		
28 straipsnis. Lygybės institucijos		
1. Nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų darbuotojų teises ginančių įstaigų, įskaitant socialinius partnerius, kompetencijai, įsteigtos lygybės institucijos laikomos kompetentingomis klausimais, patenkančiais į šios direktyvos taikymo sritį.	VDI įstatymas 4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys). <i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. XIII-1160 , 2018-05-17, paskelbta TAR 2018-05-28, i. k. 2018-08533 Nr. XIV-552 , 2021-09-30, paskelbta TAR 2021-10-08, i. k. 2021-21219 VDI darbo reglamentas 3 punktas. VDI veikla grindžiama teisėtumo, teisingumo, įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo, nepiktinaudžiavimo valdžia, tarnybinio bendradarbiavimo ir kitais Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme (toliau – Viešojo administravimo įstatymas) nustatytais principais. <...> 8.8.1. punktas. tiria prašymus bei skundus Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskirtais klausimais, užtikrina pareiškėjų konfidencialumą DK	Visiškas

	165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema 1. Darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokį dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka. <...> 3. Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuosiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė. 4. Darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, šio kodekso nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantys visiems darbuotojams darbdavio ar, jeigu tai nustatyta šiame kodekse ar socialinių partnerių susitarimuose, – ir darbovietės lygmeniu, informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. Jeigu darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose nenustatyta kitaip, darbuotojų atstovai darbdavio lygmeniu laikomi darbuotojų atstovais darbovietės lygmeniu. 166 straipsnis. Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos 1. Darbuotojų atstovai veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. <...> 215 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimas šio kodekso nustatyta tvarka 1. Darbo ginčus nagrinėjantys organai šio kodekso nustatyta tvarka gali nagrinėti visus darbo ginčus, kurie kyla iš darbo santykių, susiklostančių ar vykdomų Lietuvos Respublikos	
--	---	--

	teritorijoje, arba kuriuose darbdavys priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, jeigu kiti įstatymai, Europos Sąjungos darbo teisės normos ar Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nenustato kitaip. <...> 216 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai 1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas. 217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija 1. Nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę: 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises; 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius; 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius; 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus. 2. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje. 3. Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. <i>Papildyta straipsnio dalimi:</i> Nr. XII-2688, 2016-11-03, paskelbta TAR 2016-11-09, i. k. 2016-26498 <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021 MVLGI 19 straipsnis. Įstatymo vykdymo priežiūra 1. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius. 2. Skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo teikiami lygių galimybių kontrolieriui.	
--	---	--

	3. Skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo tiriami ir sprendimai dėl jų priimami Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka. LGĮ 17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija 1. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, šio įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų. 2. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą. LGKT nuostatai <...> 14. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų. 15. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl Lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą. 16. Lygių galimybių kontrolierius keičiasi turima informacija su kitomis Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių institucijomis ir įstaigomis, tarptautinėmis organizacijomis.	
2. Valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės ir praktikos, imasi aktyvių priemonių, kad užtikrintų glaudų darbo inspekcijų, lygybės institucijų ir, kai taikytina, socialinių partnerių bendradarbiavimą ir veiklos koordinavimą, kiek tai susiję su vienodo darbo užmokesčio principu.	DK 165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema <...>	Visiškas

	5. Darbuotojų atstovų veikla turi būti organizuota ir vykdoma jiems bendradarbiaujant ir taip, kad bendrieji darbuotojų interesai ir teisės būtų ginami kuo veiksmingiau. Darbo taryba negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal šį kodeksą laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis. 225 straipsnis. Pasirengimas nagrinėti prašymą 1. Darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalauja darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus, kviečia liudytojus. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> <i>Nr. XIV-1187, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15174</i> VDI darbo reglamentas 3 punktas. VDI veikla grindžiama teisėtumo, teisingumo, įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo, nepiktnaudžiavimo valdžia, tarnybinio bendradarbiavimo ir kitais Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme (toliau – Viešojo administravimo įstatymas) nustatytais principais. LGĮ 17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija <...> 3. Lygių galimybių kontrolierius keičiasi turima informacija su kitomis Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių institucijomis ir įstaigomis, tarptautinėmis organizacijomis.	
3. Valstybės narės suteikia savo lygybės institucijoms pakankamai išteklių, būtinų, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas, susijusias su pagarba teisei į vienodą darbo užmokestį.	LGKT nuostatai 4. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra juridinis asmuo, turintis sąskaitų bankuose, antspaudą su Lietuvos valstybės herbu bei savo pavadinimu, ir finansuojamas iš valstybės biudžeto. VDI nuostatai 5. Valstybinė darbo inspekcija yra biudžetinė įstaiga, finansuojama iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto. Valstybinei darbo inspekcijai finansuoti taip pat gali būti naudojamos Lietuvos, užsienio šalių ir tarptautinių fondų bei kitos lėšos.	Visiškas
29 straipsnis. Stebėseną ir informuotumo didinimas		
1. Valstybės narės užtikrina nuoseklią ir koordinuotą vienodo darbo užmokesčio principo taikymo stebėseną ir rėmimą ir užtikrina, kad būtų vykdomos visos galimos teisių gynimo priemonės.	VDI įstatymas 4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija	Visiškas

	Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys). <i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-1160</u>, 2018-05-17, paskelbta TAR 2018-05-28, i. k. 2018-08533 Nr. <u>XIV-552</u>, 2021-09-30, paskelbta TAR 2021-10-08, i. k. 2021-21219 LGKT nuostatai 8. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos tikslai yra šie: 8.1. užtikrinti lygių galimybių kontrolieriui pavestų funkcijų įgyvendinimą pagal jam suteiktą kompetenciją; 8.2. užtikrinti, kad būtų vykdoma Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūra. VDĮ įstatymas 4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys). <i>Straipsnio pakeitimai:</i>	
--	---	--

	Nr. <u>XIII-1160</u>, 2018-05-17, paskelbta TAR 2018-05-28, i. k. 2018-08533 Nr. <u>XIV-552</u>, 2021-09-30, paskelbta TAR 2021-10-08, i. k. 2021-21219	
2. Kiekviena valstybė narė paskiria įstaigą, kuri stebėtų ir remtų nacionalinių priemonių, kuriomis įgyvendinama ši direktyva, įgyvendinimą (toliau – stebėsenos įstaiga), ir imasi būtinų priemonių tinkamam jos veikimui užtikrinti. Stebėsenos įstaiga gali būti esamos nacionalinio lygmens įstaigos ar struktūros dalis. Valstybės narės gali paskirti daugiau nei vieną įstaigą informuotumo didinimo ir duomenų rinkimo tikslu, jei 3 dalies b, c ir e punktuose numatytas stebėsenos ir analizės funkcijas užtikrina centrinė įstaiga.	VDI įstatymas 4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys). <i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. <u>XIII-1160</u>, 2018-05-17, paskelbta TAR 2018-05-28, i. k. 2018-08533 Nr. <u>XIV-552</u>, 2021-09-30, paskelbta TAR 2021-10-08, i. k. 2021-21219 LGKT nuostatai 8. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos tikslai yra šie: 8.1. užtikrinti lygių galimybių kontrolieriui pavestų funkcijų įgyvendinimą pagal jam suteiktą kompetenciją; 8.2. užtikrinti, kad būtų vykdoma Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūra. MVLGI 6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe <...> 3) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą;	Visiškas
3. Valstybės narės užtikrina, kad stebėsenos įstaigos užduotys, be kita ko, būtų:		

a) didinti viešųjų ir privačiųjų įmonių bei organizacijų, socialinių partnerių ir visuomenės informuotumą, kad būtų skatinamas vienodo darbo užmokesčio principas ir teisė į darbo užmokesčio skaidrumą, be kita ko, sprendžiant daugialypės diskriminacijos, susijusios su vienodu darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, problemą;	LGKT nuostatai 8. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos tikslai yra šie: 8.1. užtikrinti lygių galimybių kontrolieriui pavestų funkcijų įgyvendinimą pagal jam suteiktą kompetenciją; 8.2. užtikrinti, kad būtų vykdoma Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūra. 9. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, padėdama lygių galimybių kontrolieriui įgyvendinti jam pavestas funkcijas: 9.4. teikia fiziniams ir juridiniams asmenims informaciją ir konsultacijas lygių galimybių kontrolieriaus veiklos klausimais; <...> 9.6. atlieka nepriklausomas lygių galimybių įgyvendinimo ir diskriminacijos padėties apžvalgas; 9.7. skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su lygių galimybių įgyvendinimu ir diskriminacija susijusiais klausimais; <...> 9.10. vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą; 9.11. inicijuoja tikslines priemones, projektines veiklas lygių galimybių ir nediskriminavimo klausimais ir jas įgyvendina; 9.12. renka ir apibendrina aktualią informaciją lygių galimybių integravimo klausimais; 9.13. nuolat informuoja visuomenę apie lygių galimybių kontrolieriaus ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą; MVLGI 6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe <...> 3) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą; VDI nuostatai 8. Valstybinė darbo inspekcija: 8.1. siekdama šių Nuostatų 7.1 papunktyje nurodyto tikslo: 8.1.1. kontroliuoja Darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų vykdymą ir atlieka jų pažeidimų prevenciją, tikrina, kaip įmonėse laikomasi kolektyvinių sutarčių nuostatų, teikia	Visiškas
--	---	-----------------

	darbdaviams reikalavimus, nurodymus, išvadas ir rekomendacijas, taip pat kontroliuoja, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, taikomų savarankiškai dirbantiems asmenims, vykdančiams savarankišką veiklą statybvietėse;	
b) analizuoti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis ir parengti priemones, kurios padėtų įvertinti darbo užmokesčio nelygybę, pasinaudojant visų pirma EIGE analitinio darbo rezultatais ir jo priemonėmis;	VDI įstatymas 4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys). <i>Straipsnio pakeitimai:</i> Nr. XIII-1160, 2018-05-17, paskelbta TAR 2018-05-28, i. k. 2018-08533 Nr. XIV-552, 2021-09-30, paskelbta TAR 2021-10-08, i. k. 2021-21219 VDI nuostatų projektas Papildyti nuostatus: 8.3.27. renka, analizuoja, apibendrina darbdavių teikiamą informaciją apie darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis, bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitas, rengia priemones, kurios padėtų įvertinti darbo užmokesčio nelygybę, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka dalyvauja darbo užmokesčio teisingumo vertinime.;	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
c) rinkti iš darbdavių pagal 9 straipsnio 7 dalį gautus duomenis ir nedelsiant paskelbti 9 straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytus duomenis lengvai prieinamu ir naudotojui patogiu būdu, kad būtų galima palyginti atitinkamos valstybės narės darbdavius, sektorius ir regionus ir užtikrinti, kad būtų prieinama ankstesnių ketverių metų informacija, jei ji turima;	DK projektas 1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „<...> 4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, remdamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodytais duomenimis, kas mėnesį apskaičiuoja kiekvieno darbuotojo mėnesio	Visiškas

	vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kasmet – kiekvieno darbuotojo metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, taip pat kas trejus metus – šiuos darbdavių, turinčių nuo 100 iki 249 apdraustųjų asmenų, draudžiamų pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalis (toliau – apdraustieji asmenys), ir mažiau apdraustųjų asmenų turinčių darbdavių, pageidaujančių, kad jiems būtų taikomos tokios pačios šiame straipsnyje numatytų duomenų tvarkymo taisyklės, kaip ir darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kasmet – darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius: 1) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį; 2) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį, nurodytą šio kodekso 139 straipsnio 2 dalies 2–6 punktuose ir 144 straipsnio 1–4 ir 7 dalyse (toliau – papildomas darbo užmokestis); 3) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį; 4) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį; 5) vyrų ir moterų, gaunančių papildomą darbo užmokestį, dalį; 6) vyrų ir moterų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje; 7) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį (tarifinį) darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes. 5. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius – kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje – kas mėnesį, o duomenis apie tokius rodiklius kaip kiekvieno darbuotojo metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis bei visų darbdavio darbuotojų	
--	---	--

	vidutinis metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje kasmet pateikia šio straipsnio 4 dalyje nurodytiems darbdaviams. Duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba pateikia darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kas trejus metus, o darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, – kasmet. Darbdaviai per vieną mėnesį nuo duomenų apie apskaičiuotus rodiklius gavimo dienos duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytą rodiklį pagal pareigybių grupes, kuriose yra daugiau kaip 2 atitinkamos lyties darbuotojai, privalo pateikti darbuotojų atstovams ir darbuotojams. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. <...> 7. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, viešai skelbia kas trejus metus, o duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, – kasmet. <...>“	
d) rinkti bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitas pagal 10 straipsnio 3 dalį;	VDI nuostatų projektas <...> 8.3.27. renka, analizuoja, apibendrina darbdavių teikiamą informaciją apie darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis, bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitas, rengia priemones, kurios padėtų įvertinti darbo užmokesčio nelygybę, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka dalyvauja darbo užmokesčio teisingumo vertinime.;	Dalinis, Visiškas, kai SADM priims poįstatyminius teisės aktus iki 2026-06-06
e) kaupti duomenis apie kompetentingoms institucijoms, įskaitant lygybės institucijas, pateiktų skundų dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje ir nacionaliniuose teismuose pareiktų ieškinių skaičių ir rūšis.	Darbo ginčų komisijų metinės veiklos ataskaitos Teismų metinės veiklos ataskaitos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinės veiklos ataskaitos	Visiškas

4. Valstybės narės ne vėliau kaip 2028 m. birželio 7 d., o vėliau – kas dvejus metus, vienu kartu pateikia Komisijai 3 dalies c, d ir e punktuose nurodytus duomenis.	Duomenys teikiami bendra tvarka	
30 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir veiksmai		
Ši direktyva jokių būdu nedaro poveikio teisei derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą arba imtis kolektyvinių veiksmų pagal nacionalinę teisę ar praktiką.	DK 2 straipsnis. Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai 1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais. <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i> 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	Visiškas
31 straipsnis. Statistika		
Valstybės narės kasmet pateikia Komisijai (Eurostatui) naujausius nacionalinius duomenis, naudojamus apskaičiuojant nekoreguotąjį vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį. Tie statistiniai duomenys suskirstomi pagal lytį, ekonomikos sektorių, darbo laiką (visą darbo laiką / ne visą darbo laiką), ekonominę kontrolę (viešojo / privačiojo nuosavybės) bei amžių ir apskaičiuojami kasmet. Pirmoje pastraipoje nurodyti duomenys perduodami nuo 2028 m. sausio 31 d. už 2026 m. ataskaitinius metus.	Darbo statistikos nutarimas 1. Pavesti Valstybės duomenų agentūrai: <...> 1.7. kasmet atlikti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio statistinį tyrimą, rengti ir skelbti statistinę informaciją apie moterų ir vyrų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio atotrūkį pagal nuosavybės formas (viešąją ir privačiąją), ekonominės veiklos rūšis, įmonių dydį, darbuotojų darbo laiko trukmę (visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką) ir amžių;	Visiškas
32 straipsnis. Informacijos sklaida		
Valstybės narės imasi aktyvių priemonių užtikrinti, kad pagal šią direktyvą priimtos nuostatos drauge su atitinkamomis jau galiojančiomis nuostatomis būtų visomis tinkamomis priemonėmis paviešintos atitinkamiems jų teritorijoje esantiems asmenims.	e-tar; SADM, VDI, LGKT tinklapiai	
33 straipsnis. Įgyvendinimas		

Igyvendinti šią direktyvą valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams, laikydamosi nacionalinės teisės ir (arba) praktikos dėl socialinių partnerių vaidmens, jei valstybės narės imasi visų būtinų priemonių, kad būtų nuolat užtikrinami šia direktyva siekiami rezultatai. Socialiniams partneriams pavestos įgyvendinimo užduotys gali apimti:		
a) analitinių priemonių arba metodikų rengimą, kaip nurodyta 4 straipsnio 2 dalyje;		
b) finansines sankcijas, lygiavertės baudoms, su sąlyga, kad jos yra veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.		
34 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę		
1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip 2026 m. birželio 7 d. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai. Informuodamos Komisiją valstybės narės taip pat pateikia jai savo atlikto perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikio darbuotojams ir mažiau nei 250 darbuotojų turintiems darbdaviams vertinimo rezultatų santrauką ir nurodo, kur toks vertinimas paskelbtas.	DK projektas 22 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas 1. Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 14 ir 17 straipsnius, šio straipsnio 2 ir 3 dalis, įsigalioja 2026 m. birželio 7 d. 2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus iki 2026 m. birželio 6 d. ANK projektas 4 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas Šis įstatymas įsigalioja 2026 m. birželio 7 d. BIDU projektas 4 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas 1. Šis įstatymas, išskyrus 2 straipsnį, šio straipsnio 2, 3 ir 4 dalis, įsigalioja 2026 m. birželio 7 d. 2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki 2026 m. birželio 6 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus. VTĮ projektas 5 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas 1. Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 2 ir 3 straipsnius ir šio straipsnio 2 ir 3 dalis, įsigalioja 2026 m. birželio 7 d. 2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki 2026 m. birželio 6 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus. VĮVDDAI projektas 6 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas ir įgyvendinimas 1. Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 2, 3 dalis, 3 ir 4 straipsnius bei šio straipsnio 2 ir 3 dalis, įsigalioja 2026 m. birželio 7 d.	Visiškas
2. Valstybės narės, priimdamos 1 dalyje nurodytas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.	DK projektas 21 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas Papildyti Kodekso priedą 19 punktu:	Visiškas

	„19. 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.“ ANK projektas 3 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas Papildyti Kodekso priedą 123 punktu: „123. 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.“ VTĮ projektas 4 straipsnis. Įstatymo papildymas 3 priedu Papildyti Įstatymą 3 priedu: ĮGYVENDINAMASI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas. BIDU projektas 3 straipsnis. Įstatymo papildymas 3 priedu Papildyti Įstatymą 3 priedu: ĮGYVENDINAMASI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas. VĮVDDAI projektas 5 straipsnis. Įstatymo papildymas 2 priedu Papildyti Įstatymą 2 priedu: ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau	
--	---	--

	taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.	
35 straipsnis. Ataskaitų teikimas ir peržiūra		
1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2031 m. birželio 7 d. informuoja Komisiją apie šios direktyvos įgyvendinimą ir jos praktinį poveikį.		
2. Komisija ne vėliau kaip 2033 m. birželio 7 d. pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą. Ataskaitoje, <i>inter alia</i> , išnagrinėjamos 9 ir 10 straipsniuose numatytos darbdaviui taikomos ribos, taip pat 10 straipsnio 1 dalyje numatytas 5 % kriterijus bendram darbo užmokesčio vertinimui atlikti. Komisija prireikus pasiūlo bet kokius teisėkūros procedūra priimamus pakeitimus, kurie, jos nuomone, yra reikalingi atsižvelgiant į tą ataskaitą.		
36 straipsnis. Įsigaliojimas		
Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo <i>Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje</i> .		
37 straipsnis. Adresatai		
Ši direktyva skirta valstybėms narėms.		