**Kaip darbuotojams ginti savo teises?**

Žmogaus teisių apsauga darbo teisiniuose santykiuose pirmiausia siekia apsaugoti ekonomiškai silpnesnę darbo santykių šalį – darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

Straipsnyje rasite apibendrintą informaciją apie darbuotų teisių gynimo būdus Lietuvoje. Tekste aptariama, kokiais atvejais reikėtų kreiptis į Darbo ginčių komisiją, Valstybinę darbo inspekciją, teismą bei Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Straipsnis taip pat supažindina su kolektyviniais darbo ginčas dėl teisės bei kolektyviniais darbo ginčais dėl intereso ir tokių ginčių sprendimo būdais.

**Darbuotojų teisės**

Lietuvos Respublikoje darbuotojų teises ir teisėtus interesus bei jų gynybos būdus įtvirtina eilė teisės aktų: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksas, tarptautinės sutartys, Europos Sąjungos teisės aktai, įstatymai, vyriausybės nutarimai, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymai, kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybų susitarimai ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai.

Lietuvos Respublikos įstatymai, reglamentuojantys darbuotojų teises, teisėtus interesus bei jų gynybos būdus, numato skirtingas darbuotojų teises, pvz. teisę į:

· darbą;

· teisingą atlyginimą;

· garbę ir orumą darbe;

· lyčių lygybę ir nediskriminavimą;

· privatų gyvenimą ir duomenų apsaugą;

· poilsį, tikslines ir kasmetines atostogas;

· jungtis į organizacijas;

· kolektyvines derybas;

· profesinį orientavimą ir rengimą;

· informaciją ir konsultaciją;

· dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką;

· apsaugą išlaikant šeimą;

· palankių sąlygų sudarymą darbe darbuotojų atstovams;

· saugą ir sveikatą darbe, teisę nedirbti, jeigu kyla pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai;

· žalos sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų atlyginimą ir kitas teises, aptariamas atskiruose teisės aktuose.

**Bendrieji principai**

Siekdama visapusiškai garantuoti darbo santykių dalyvio gerovę rinkos ekonomikos sąlygomis, valstybė privalo kontroliuoti šią teisinių santykių sritį, nustatydama principus bei metodus, privalomus tiek valstybinėje, tiek privačioje darbo santykių sferoje. Vienas iš tokių privalomų principų, įgyvendinant darbo santykius, yra **asmens lygybės principas**.

Asmenų lygybės principas pirmiausia yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje, kuris teigia, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Aiškinant plečiamą šią Konstitucijos normą, reikėtų paminėti, jog asmenų lygybė įstatymui apima visiems vienodų sąlygų nustatymą, todėl asmenų lygybės principo privalo laikytis ne tik valstybės ar savivaldybės įstaigos bei pareigūnai, tačiau ir privatūs fiziniai bei juridiniai asmenys. Minėtas Konstitucijos straipsnis asmenų lygybės principą įvardija kaip draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Remiantis Darbo kodeksu, darbo santykiai taip pat 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, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.

Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise.

**Pažeistų teisių gynimas**

Darbo kodekso IV skyrius „Darbo teisių gynimas“ numato, jog įstatymų nustatyta tvarka teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai gina darbo teises.

Pradžiai svarbu paminėti, jog egzistuoja nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį ar pateikdamas prašymą išnagrinėti darbo ginčą. Bendrasis ieškinio senaties terminas yra **treji metai**, jeigu įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų. Teisė į ieškinį atsiranda nuo tos dienos, kurią asmuo sužinojo arba turėjo sužinoti apie savo teisės pažeidimą. Pažymėtina, kad 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.

Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Lietuvoje darbo teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose, o teisių 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.

Taip pat darbo teisės gali būti ginamos per darbuotojų ir darbdavių atstovus, t.y. profesines sąjungas, darbo tarybas, darbuotojų patikėtinius, darbdavių organizacijas.

**Darbuotojų teisių gynimas darbo ginčų komisijoje**

Kilus darbo ginčui, pirmiausia jis turi būti sprendžiamas darbo ginčų komisijoje. Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. Toliau pateikiama informacija iš Valstybinės darbo inspekcijos [puslapio](https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=733):

Kas yra darbo ginčų komisija? Darbo ginčų komisija – privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Lietuvoje veikia **23** darbo ginčų komisijos: 8 – Vilniuje, 5 – Kaune, 3 – Klaipėdoje, 2 – Šiauliuose, 2 – Panevėžyje, 2 – Alytuje ir 1 Telšiuose. Utenos, Tauragės apskritis aptarnauja atitinkamai Panevėžio ir Telšių darbo ginčų komisijos, o Marijampolės, Birštono, Prienų ir Kalvarijos apskritis – Alytaus darbo ginčų komisija.

**Kas yra individualus darbo ginčas**? Individualiu darbo ginču laikomas darbuotojo ir darbdavio nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo. Pavyzdžiui, ginčai gali kilti dėl neišmokėto darbo užmokesčio, neatlygintos materialinės žalos, nesuteiktų atostogų ir pan. Pabrėžtina, jog nuo 2017 m. liepos 1 d., įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, darbo ginčų komisijos taip pat nagrinėja ginčus dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, nušalinimo nuo darbo teisėtumo nustatymo, dėl neturtinės žalos atlyginimo, kurie anksčiau buvo sprendžiami teismuose.

**Kas yra kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės?** Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

**Kas gali kreiptis į darbo ginčų komisijas?** Į darbo ginčų komisijas gali kreiptis tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, tiek darbuotojų atstovai ar darbdavių organizacijos, jei jų teisės pažeidžiamos.

**Kokius dokumentus reikia pateikti prašant išnagrinėti darbo ginčą?** Svarbiausia – pateikti išsamiai situaciją apibūdinantį nustatytos formos prašymą (.pdf). Komisijai taip pat pateikiami kiti dokumentai: darbo sutartys, algalapiai ir pan.

**Kaip nagrinėjami darbo ginčai ir priimami sprendimai?** Darbuotojo ar darbdavio prašymą gavusi komisija su juo susipažins, esant reikalui, apklaus įmonės darbuotojus, susirinks kitą reikiamą informaciją. Paskirtą dieną į komisijos posėdį bus kviečiamos abi darbo ginčo šalys – darbdavys ir darbuotojas. Posėdžio tikslas – sutaikinti abi šalis. Jei tai nepavyksta, komisija balsuoja dėl sprendimo priėmimo. Visų komisijos narių balsai – lygiateisiai, t. y. nė vienas jų neturi lemiamo balso. Komisija sprendimą gali priimti ir šalims nedalyvaujant posėdyje.

**Per kiek laiko darbo ginčų komisija išspręs darbo ginčą?** Komisija privalo darbo ginčą išspręsti per vieną mėnesį nuo prašymo priėmimo. Atskirais atvejais šis terminas gali būti pratęstas dar vienam mėnesiui.

**Kaip atstovaujami darbuotojų ir darbdavių interesai?** Siekiant, kad darbo ginčai būtų sprendžiami efektyviai ir skaidriai, darbo ginčų komisijose dirba tiek darbdavių, tiek darbuotojų (profesinių sąjungų) atstovai. Jie skiriami rotacijos būdu iš Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus patvirtinto sąrašo.

**Ką daryti, jei darbo ginčo komisijos sprendimas netenkina?** Darbo ginčų komisijų sprendimai yra privalomi šalims ir vykdytini pagal civilinio proceso taisykles. Tačiau, jei darbuotojas ar darbdavys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jie gali kreiptis į teismą, kur darbo ginčas bus nagrinėjamas iš naujo.

**Kaip galima susipažinti su darbo bylos medžiaga?**Darbo bylos šalys ar jų atstovai su bylos medžiaga gali susipažinti  kiekvieną darbo dieną, išskyrus bylos nagrinėjimo dieną. Susipažinti su bylos medžiaga galima atvykus į VDI patalpas, iš anksto su darbo ginčų komisijos pirmininku arba darbo ginčų komisijos sekretoriumi (jiems nesant – su VDI Darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyriaus vedėju arba kitu įgaliotu asmeniu) suderintu laiku.

Bylą išsinešti iš VDI patalpų draudžiama. Asmuo, norintis susipažinti su bylos medžiaga, turi pateikti asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, o atstovai – ir dokumentą, įrodantį jo teisę susipažinti su bylos medžiaga, pasirašyti ant paskutinio bylos viršelio, nurodyti susipažinimo datą ir laiką. Susipažįstančiam su bylos medžiaga asmeniui draudžiama lankstyti lapus, rašyti pastabas, braukyti, plėšyti ar kaip kitaip gadinti bylos medžiagą.

Jei asmuo, turintis teisę susipažinti su byla, pageidauja gauti byloje esančių dokumentų kopijas, jis turi pateikti rašytinį prašymą ir gauti darbo ginčų komisijos pirmininko leidimą daryti bylos medžiagos kopijas. Gavus leidimą daryti bylos medžiagos kopijas, kopijos padaromos ne vėliau kaip per tris darbo dienas.

Paminėtina, jog už VDI pateiktų (žinomų) duomenų saugumą, jų konfidencialumą, neplatinimą ir/ar panaudojimą neteisėtiems tikslams, atsako tokius duomenis gavęs subjektas teisės aktų nustatyta tvarka.

**Ar teismas, nagrinėdamas darbo ginčą, vadovaujasi darbo ginčų komisijos sprendimu?** Niekas negali daryti įtakos teismams priimant sprendimus, teisme byla bus nagrinėjama iš esmės. Tačiau priimdamas sprendimą teisėjas galės remtis darbo ginčų komisijos surinkta medžiaga ginčo klausimu ir darbo ginčų komisijos sprendimu.

**Išnagrinėjusi darbo ginčą**, komisija gali įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises; priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius; nutraukti arba pakeisti teisinius santykius; įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.

**Terminai**. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo darbo teises, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą 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.

Praleistas prašymo pateikimo terminas nereiškia, kad nebegalima bus apginti savo teisių, nes 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.

**Darbuotojų teisių gynimas teisme**

Kaip minėta aukščiau, darbo ginčai pirmiausiai turi būti nagrinėjami ne teismine tvarka darbo ginčų komisijoje. Jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka.

**Kada gali būti darbo ginčai nagrinėjami teisme?** Darbo ginčo šaliai (ieškovui arba atsakovui) 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. Jei darbo ginčas atitinka tokio ginčo nagrinėjimo teisme reikalavimus, darbo ginčus dėl teisės nagrinėja apygardos teismai iš esmės.

Darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme.

Teismas turi teisę įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises; priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius; nutraukti arba pakeisti teisinius santykius; įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.

Bylose, kurias nagrinėja teismai, darbuotojai atleidžiami nuo žyminio mokesčio mokėjimo. Teismas gali teisę pažeidusiai šaliai skirti iki 3000 EUR baudą.

Jeigu teismas tai laiko tikslinga, nagrinėjant darbo ginčą dėl teisės teisme gali būti remiamasi darbo ginčų komisijos surinktais ar jai pateiktais įrodymais. Tuo pagrindu darbo ginčų komisija pateikia teismui darbo ginčo dėl teisės bylą per penkias darbo dienas nuo teismo nurodymo gavimo.

Teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios.

**Valstybinė darbo inspekcija**

[Valstybinė darbo inspekcija](https://www.vdi.lt/) vykdo Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų kontrolę ir jų pažeidimų prevenciją. Taip pat Darbo inspekcija konsultuoja darbuotojus, jų atstovus, profesines sąjungas, darbdavius, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas bei komitetus. Ši institucija nagrinėja skundus ir paklausimus bei sprendžia individualius darbo ginčus. Kartu inspekcija pagal savo kompetenciją atlieka švietėjišką misiją visuomenėje, vykdo nelegalaus darbo kontrolę, tikrina, ar įmonėse, įstaigose ir organizacijose darbdaviai identifikuoja pavojus ir atlieka rizikos tyrimus, tiria nelaimingus atsitikimus darbe bei atlieka profesinių ligų prevenciją. Valstybinė darbo inspekcija tvarko potencialiai pavojingų įrenginių registrą.

**Darbuotojų teisių gynimas kolektyviniuose ginčuose**

Darbo ginčai skirstomi į:

1) darbo ginčus dėl teisės (individualūs ir kolektyviniai);

2) kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

Individualius darbo ginčus dėl teisės jau aptarėme aukščiau. Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

Kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo.

Darbuotojų atstovai paprastai būna profesinės sąjungos. Taip pat – darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis.

Profesinės sąjungos kolektyviai atstovauja savo nariams gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus. 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.

Darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi, visiems darbuotojams atstovaujantys organai informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. Darbo taryba negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis. Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, nebent veikia profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų.

Kolektyviniams ginče, pasibaigus ginčų komisijos darbui, ji bendru sutarimu gali konstatuoti išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu sudaroma kolektyvinė sutartis ar kitas susitarimas dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų dalyko arba konstatuoti tokį ginčą, kaip neišspręstą. Taip pat tokiam ginčui spręsti gali pasitelkti tarpininką arba perduoti nagrinėti darbo arbitražui.

Tarpininkas – nešališkas nepriklausomas ekspertas, kuris padeda kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims suderinti jų interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį kompromisinį susitarimą.

Darbo arbitražas – nenuolatinė institucija, nagrinėjanti kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų. Ši institucija sudaroma prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbdavio ar darbdavių organizacijos buveinė. Darbo arbitražą sudaro trys arbitrai, o jo sprendimai yra privalomi ginčo šalims. Darbo arbitražas gali priimti sprendimą pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus nepagrįstais ir juos atmesti arba pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus pagrįstais ar iš dalies pagrįstais ir įpareigoti sudaryti susitarimą ar kolektyvinę sutartį sprendime nurodytomis sąlygomis.

**Streikas ir lokautas**

Streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą.

Pagal trukmę streikas gali būti įspėjamasis, kuris trunka ne ilgiau kaip dvi valandas arba tikrasis. Tarp kitų dalykų, Profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendime skelbti streiką nurodo reikalavimus, dėl kurių skelbiamas streikas.

Profesinės sąjungos ar jų organizacijos turi teisę organizuoti streiką kai ginčo komisija konstatuoja neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar viena iš šalių pasitraukia iš derybų, ar darbdavys (darbdavių organizacija) nepaskiria narių į ginčo komisiją per išankstinį kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimą; kai tarpininkas priima sprendimą konstatuoti neišspręstą ar iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba kai darbdavys ar jų organizacija nevykdo darbo arbitražo sprendimo.

Lokautas – darbdavio ar darbdavių organizacijos paskelbtas vieno darbdavio ar kelių darbdavių streikuojančių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo sustabdymas.

Darbdaviai ir jų organizacijos turi teisę organizuoti lokautą jeigu profesinės sąjungos ar jų organizacijos nevykdo tarpininkavimo metu priimto susitarimo arba darbo arbitražo sprendimo kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų byloje arba jeigu profesinės sąjungos ar jų organizacijos skelbia streiką, kurio skelbimas teismo buvo atidėtas arba pripažintas neteisėtu.

**Darbuotojų teisių gynimas nuo diskriminacijos ir nelygaus požiūrio**

[Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba](https://manoteises.lt/institucija/lygiu-galimybiu-kontrolierius/) tiria gyventojų skundus dėl diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, pažiūrų ar įsitikinimų, tikėjimo, pilietybės darbo santykių srityje.

Darbdavys nepaisydamas aukščiau išvardintų asmens tapatybės savybių privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus, priimdamas į darbą ar atleisdamas iš jo; sudaryti vienodas darbo sąlygas; naudoti vienodus darbuotojų vertinimo kriterijus; už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; sudaryti palankias sąlygas neįgaliesiems; užtikrinti, kad darbuotojai darbe nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti; užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar esamas darbuotojas/valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo; imtis priemonių, kad darbuotojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovai ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami, būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos aukščiau išvardintais pagrindais, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas **buvo**. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.

**Tiesioginė diskriminacija dėl lyties** suprantama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Taip pat tiesioginė diskriminacija dėl lyties gali būti suprantama kaip teisių apribojimas ar privilegijų teikimas lyties pagrindu, išskyrus Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytas išimtis. Tokios išimtys – speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindimo metu; vyrams ir moterims nustatomi skirtingi karo prievolės atlikimo atvejai; skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius; moterims taikomi saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą; tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo; įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomas siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos; skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos.

**Tiesioginė diskriminacija dėl rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos** suprantama kaip taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis; įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą; įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje; įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises; įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes; atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą; įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui aukščiau numatytais pagrindais bei dar keliais atvejais, tačiau visada tikslas turi būti teisėtas ir reikalavimas – proporcingas.

**Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

**Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu 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.

**Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Asmuo, patyręs diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

Kaip numatyta Administracinių nusižengimų kodekse, moterų ir vyrų lygių teisių bei lygių galimybių pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 40 iki 560 eurų, už pakartotiną nusižengimą – nuo 560 iki 1200 eurų.