

Lithuanian



Guide to the Employment Equality Acts 1998–2008

# Jūsų LYGIŲ TEISIŲ DARBE paaiškinimas

Apie 1998–2008-ųjų metų Darbo lygybės įstatymus

## PROGRESS

Šis leidinys remiamas Europos Bendrijos programos „Už darbą ir socialinį solidarumą“ – PROGRESS (2007–2013).

Šią programą valdo Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. Jis įkurtas finansiškai paremti Europos Sąjungos tikslų įgyvendinimą užimtumo ir socialinių reikalų srityje, kaip išdėstyta žurnale „Social Agenda“, ir tokiu būdu prisidėti prie Lisabonos strategijos tikslų šiose srityse pasiekimo.

Septynerių metų programa skirta visiems susijusiems asmenims, kurie gali padėti formuoti tinkamus ir efektyvius užimtumo ir socialinių reikalų teisės aktus ir politikas ES-27, ELPA-EEZ ir ES šalyse narėse ir kandidatuojančiose šalyse.

PROGRESS misija yra sustiprinti ES įnašą remiant šalių narių įsipareigojimus. PROGRESS padės:

- teikti analizę ir patarimus dėl politikos PROGRESS politikų srityse;
- stebėti ir raportuoti apie ES teisės aktų ir politikų įgyvendinimą PROGRESS politikų srityse;
- skatinti keitimąsi politikos nuostatomis, mokymąsi ir paramą tarp šalių narių siekiant ES tikslų ir prioritetų;
- perduoti susijusių asmenų ir visuomenės požiūrį apskritai.

Daugiau informacijos ieškokite:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

Šiame leidinyje pateikiama informacija nebūtinai atspindi Europos Komisijos poziciją ir nuomonę.

## 1998–2008-ųjų metų Darbo lygybės įstatymai

Šioje knygelėje išdėstyti pagrindiniai 1998-iais metais priimto Darbo lygybės įstatymo elementai. Šį įstatymą papildė 2004-ųjų metų Lygybės įstatymas, 2007-ųjų metų Darbo apsaugos (ypatingi bendrieji atleidimai ir susiję klausimai) įstatymo 27 skyrius, 2008-ųjų metų Civilinės teisės (įvairių nuostatų) įstatymo 82 ir 83 skyriai. Šie įstatymai yra žinomi kaip 1998–2008-ųjų metų Darbo lygybės įstatymai.

Šiuos teisės aktus galima įsigyti Vyriausybės leidyklos pardavimų skyriuje, Molesworth Street, Dublin 2 (Tel. 01 647 6000) arba interneto svetainėje [www.oireachtas.ie](http://www.oireachtas.ie)

Su įstatymų turiniu taip pat galima susipažinti svetainėje [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

2004-ųjų Lygybės įstatymas buvo priimtas trijų Europos Tarybos direktyvų įgyvendinimui.

Šios direktyvos turi viršenybę prieš Airijos įstatymus, ir juos reikia skaityti bei aiškinti atsižvelgiant į šių direktyvų nuostatas.

*Ši knygelė yra tik informacinio pobūdžio.  
Tai nėra teisės aktas.*

---

<sup>1</sup> Europos Parlamento direktyva 2002/73/EB ir 2002 m. rugsėjo 23 d. Tarybos direktyva, papildančios Tarybos Direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu [2002] OL L 269/15; Tarybos direktyva 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d., nustatanti pagrindinę vienodo požiūrio į įsidarbinimą ir profesinę veiklą sistemą [2000] OL L 303/16; 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės kilmės [2000] OL L180/22.

## Turinys

<b>1.</b>	<b>Įvadas</b>	<b>4</b>
1.1	Taikymo sritis	4
1.2	Motyvai	5
1.3	Diskriminacija	6
1.4	Skelbimai	7
1.5	Vienodas darbo užmokestis	8
1.6	Seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas	9
1.7	Negalia: tinkamas apgyvendinimas	10
1.8	Kas yra tinkamos priemonės?	10
1.9	Kas yra neproporcingi naštai?	11
1.10	Pozityvūs veiksmai	11
1.11	Persekiojimas	12
1.12	Netiesioginė atsakomybė	12
<b>2.</b>	<b>Bendrosios išimtys</b>	<b>13</b>
2.1	Išimtys visiems darbams	13
2.2	Išimtys dėl profesinių reikalavimų / Tam tikro pobūdžio darbai	14
2.3	Išimtys dėl motyvų	15
2.4	Valstybinės institucijos	18
<b>3</b>	<b>Skundo pateikimas</b>	<b>19</b>
3.1	Pirmoji pakopa: sprendimas, ar teikti skundą	19
3.2	Antroji pakopa: Lygybės Tribunole	21
3.3	Teisminės priemonės	22
3.4	Skundai dėl lyties	22

<b>Priedas A</b>	<b>24</b>
A.1 Lygybės Tarnyba	24
A.2 Informacija ir pagalba	24
A.3 Teisinė pagalba	25
A.4 Informacija apie lygybę	25
<b>Priedas B</b>	<b>27</b>
B.1 Naudingi valstybės institucijų adresai	27



## 1. Įvadas

1998–2008–ųjų metų Darbo lygybės įstatymai:

- skatina lygybę;
- draudžia diskriminaciją (su keliomis išimtimis) dėl devynių motyvų;
- draudžia seksualinį ir kitokį priekabiavimą
- draudžia persekiojimą;
- reikalauja imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dalyvauti darbo rinkoje ir gauti apmokymą darbe;
- leidžia imtis pozityvių veiksmų, užtikrinant visišką lygybę devyniais aspektais.

### 1.1 Taikymo sritis

Įstatymu saugomi šie darbo aspektai:

- skelbimai;
- vienodas darbo užmokestis;
- galimybė gauti darbą;
- profesinis mokymas ir darbo patirtis;
- darbo sąlygos ir reikalavimai;
- pareigų kėlimas arba lygio peržiūrėjimas;
- pareigų klasifikacija;
- atleidimas;
- kolektyvinės sutartys.

Įstatymai taikomi:

- dirbantiems visą darbo dieną, ne visą darbo dieną ir laikinai įsidarbinusiems darbuotojams;
- darbui visuomeniniame ir privačiame sektoriuose;
- profesinio mokymo institucijoms;
- įdarbinimo agentūroms;
- profesinėms sąjungoms, profesinėms ir verslo institucijoms.

Įstatymai taip pat liečia:

- savarankiškai dirbančiuosius;
- bendrovių akcininkus;
- valstybės ir vietinės valdžios institucijų pareigūnus.

## 1.2 Motyvai

Teisės aktai draudžia diskriminaciją dėl šių devynių motyvų:

- **Dėl lyties:** vyro, moters, transseksualaus<sup>2</sup> asmens (speciali apsauga teikiama dirbančioms nėščiosioms arba dėl motinystės atostogų);
- **Dėl šeimyninės padėties:** vienišų, susituokusių, gyvenančių atskirai, išsiskyrusių ar našlių;
- **Dėl šeimos statuso:** nėščiųjų, jaunesnių nei 18 metų amžiaus asmenų tėvų, kartu gyvenančių globėjų arba neįgalių asmenų tėvų;
- **Dėl seksualinės orientacijos:** gėjų, lesbiečių, biseksualų ar heteroseksualų;
- **Dėl religijos:** kitokio religinio tikėjimo, kilmės, pasaulėžiūros arba nesant jokios religijos ar pasaulėžiūros;
- **Dėl amžiaus:** taikoma bet kokio amžiaus asmenims, nuo to amžiaus, kai pagal įstatymus asmuo privalo lankyti mokyklą;
- **Dėl rasės:** tam tikros rasės, odos spalvos, pilietybės ar etninės kilmės;
- **Dėl priklausymo keliaujančiųjų bendruomenei:** asmenų, kurie paprastai vadinami keliaujančiaisiais, kuriuos ir keliaujantieji,

<sup>2</sup> Europos Teisingumo Teismas byloje P prieš S ir Cornwallio grafystės teismas išaiškino, kad diskriminacija prieš transseksualus yra diskriminacija dėl lyties.

ir kiti žmonės laiko žmonėmis su bendra praeitimi, kultūra ir tradicijomis, kurios Airijos saloje istoriškai laikomos klajokliniu gyvenimo būdu;

- **Dėl negalios:** apibrėžiant plačiąją prasme apima žmones su fizine, protine, mokymosi, pažinimo ar emocine negalia bei sergančiuosius įvairiomis ligomis.

## Jak można opisać niepełnosprawność?

Negalia reiškia:

- (a) visišką ar dalinį asmens fizinių ar protinių funkcijų nebuvimą, įskaitant kūno dalies nebuvimą;
- (b) chroninius susirgimus ir ligas sukeliančių arba galinčių sukelti organizmų buvimą kūne;
- (c) kūno dalies disfunkciją, neišsivystymą arba defektą;
- (d) būklę arba disfunkciją, dėl kurios asmuo mokosi kitaip negu žmonės be tokios būklės arba disfunkcijos;
- (e) arba būklę, susirgimą ar ligą, paveikiančią asmens mąstymo procesus, realybės suvokimą, emocijas arba vertinimą, dėl kurio pasireiškia keistas elgesys.

## 1.3 Diskriminacija

Šiuose įstatymuose diskriminacija turi konkrečią reikšmę.

Šie įstatymai apima įvairias diskriminacijos rūšis, įskaitant netiesioginę diskriminaciją, kaltės primetimą ir diskriminaciją pagal asociacijas.



- Tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip mažiau palankių sąlygų taikymas vienam asmeniui nei yra, buvo ar būtų taikoma kitiems panašioje situacijoje dėl kurio nors vieno iš šių devynių motyvų, kuris
  - egzistuoja;
  - egzistavo;
  - gali egzistuoti ateityje;
  - arba yra primetamas tam asmeniui.Nurodymas diskriminuoti taip pat yra draudžiamas.
- Netiesioginė diskriminacija vyksta kai siekiama sudaryti arba sudaromos mažiau palankios sąlygos. Tai atsitinka, kai, pavyzdžiui, yra atsisakoma įdarbinti arba apmokyti žmones ne atvirai dėl kurios nors diskriminacinės priežasties, bet dėl sunkiai patenkinamos nuostatos, praktikos ar reikalavimo.

Jei dėl nuostatos, praktikos ar reikalavimo žmonės, kuriems įstatymas yra taikomas dėl kurio nors vieno motyvo, atsiduria prastesnėje padėtyje, tada darbdavys juos bus netiesiogiai diskriminavęs, nebent tą nuostatą objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

- Diskriminacija pagal asociacijas vyksta, kai asmeniui, asocijuojamam su kitu asmeniu (kuriam gali būti taikomi diskriminacijos motyvai), dėl šios asociacijos sudaromos mažiau palankios sąlygos.

## 1.4 Skelbimai

Draudžiama išleisti, viešinti ar sudaryti sąlygas išleisti arba viešinti skelbimus dėl įdarbinimo, rodančius ketinimą diskriminuoti arba kurie gali būti suprasti kaip turintys tokį ketinimą.

## 1.5 Vienodas darbo užmokestis

Šis įstatymas numato vienodą atlyginimą už panašų darbą. Panašus darbas yra apibrėžiamas kaip toks pats, panašus arba tokios pat vertės darbas. Visose darbo sutartyse yra punktas, suteikiantis teisę į vienodą atlyginimą.

Galima pateikti skundą dėl nevienodo atlyginimo dėl bet kurio vieno iš devynių diskriminacinių motyvų.



## 1.6 Seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas

Seksualinis ir kitoks darbuotojo (įskaitant agentūrų darbuotojus ir stažuotojus) priekabiavimas draudžiamas darbo vietoje arba įdarbinimo metu, kai priekabiauja

- (a) kitas darbuotojas;
- (b) darbdavys;
- (c) pirkėjai, klientai, arba kiti darbdavio verslo partneriai.

Tai apima ir bet kurį kitą asmenį, iš kurio darbdavys pagrįstai gali tikėtis, kad nukentėjusysis gali su juo susidurti, ir kai priekabiavimo aplinkybės yra tokios, kai pagrįstai tikimasi, jog darbdavys turėtų imtis veiksmų tam sustabdyti.

Įstatymai draudžia sudaryti skirtingas sąlygas nukentėjusiajam dėl to, kad pasipriešinama arba paklūstama priekabiavimui (arba jei pagrįstai galima tikėtis, kad jam ar jai bus sudarytos skirtingos sąlygos paklūsus ar atmetus priekabiavimą).

### *Kas yra priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas?*

Priekabiavimas yra bet kuri nepageidaujamo elgesio forma, susijusi su bet kuriuo diskriminaciniu motyvu.

Seksualinis priekabiavimas yra bet kuri nepageidaujama žodinio, nežodinio ar fizinio seksualinio pobūdžio elgesio forma.

Abiem atvejais – tai elgesys, kurio tikslas ar poveikis pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar užgaulią aplinką. Abiem atvejais nepageidautiną elgesį gali sudaryti veiksmai, reikalavimai, ištarti žodžiai, judesiai arba parašytų žodžių, piešinių ar kitokios medžiagos gamyba, eksponavimas ar platinimas.

Jei darbuotojas tapo seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo objektu, tai yra diskriminacija iš darbdavio pusės. Darbdavys gali apsiginti:

- įrodymas, kad jis ėmėsi visų pagrįstų ir įmanomų veiksmų sutrukdyti darbuotojui tapti priekabiavimo arba seksualinio priekabiavimo objektu; arba
- arba (kur tinkama) apsaugoti darbuotoją nuo skirtingų sąlygų sudarymo darbo vietoje arba darbo sutarties galiojimo metu (ir panaikinti tokio įvykio pasekmes).

Lygybės Tarnyba paskelbė ministro patvirtintą Elgesio kodeksą dėl seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo darbe (2002 m. priimtas teisinis aktas S.I. Nr. 78). (Jį galima įsigyti Lygybės Tarnyboje) arba tinklalapyje [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

## 1.7 Negalia: tinkamas apgyvendinimas

Darbdavys yra įpareigotas imtis tinkamų priemonių, kurios suteiktų asmeniui su negalia

- galimybę įsidarbinti;
- dirbti ar kilti karjeros laiptais;
- profesiskai mokytis, nebent tokios priemonės darbdavį neproporcingai apsunkintų.

## 1.8 Kas yra tinkamos priemonės?

Tai yra efektyvios ir praktiškos priemonės, skirtos pritaikyti darbdavio verslo vieta, įskaitant:

- patalpų ir įrengimų pritaikymą;
- darbo laiko grafikus;
- užduočių paskirstymą;
- sudaryti sąlygas mokytis ar integruotis.

Darbdavys neįpareigotas taikyti tokias sąlygas, priemones ar reikmenis, kuriuos pats asmuo galėtų įprastu ar prieinamu būdu įsigyti.

## 1.9 Kas yra neproporcinga našta?

Nustatant, ar priemonės neproporcingai apsunkina darbdavį, atsižvelgiama į:

- (a) reikalaujamas finansines ir kitokias išlaidas;
- (b) darbdavio verslo mastą ir finansinius išteklius;
- (c) galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitokią paramą.

## 1.10 Pozityvūs veiksmai

Darbdaviai gali imtis priemonių, siekdami praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę tarp darbuotojų pagal devyniais aspektais.



## 1.11 Persekiojimas

Darbdaviui draudžiama bausti darbuotoją dėl to, kad pastarasis ėmėsi veiksmų, kad būtų vykdomos 1998–2008-ųjų metų Darbo lygybės įstatymų ir 2000–2008-ųjų metų Lygių galimybių įstatymų nuostatos. Persekiojimas būna, kai darbdavys darbuotoją atleidžia arba imasi kitų priešiško veiksmų reaguodamas į:

- (a) darbdaviui pateiktą darbuotojo skundą dėl diskriminacijos;
- (b) bet kokius skundo pateikėjo teismo procesus;
- (c) faktą, kad darbuotojas atstovavo ar suteikė kitokią paramą skundo pateikėjui;
- (d) faktą, kai darbuotojas palygino savo darbą su kito darbuotojo darbu bet kuriuo tikslu, numatytu pagal šiuos įstatymus, arba dėl sprendimo, kurį šie įstatymai anuliuoja;
- (e) faktą, kad darbuotojas buvo liudininku teismo procese pagal šiuos įstatymus, arba dėl sprendimo, kurį šie įstatymai anuliuoja;
- (f) darbuotojo pasipriešinimą teisėtomis priemonėmis prieš veiksmą, kuris yra neteisėtas pagal šiuos įstatymus arba prieš sprendimą, kurį šie įstatymai anuliuoja;
- (g) darbuotojo raštišką informavimą arba ketinimą imtis bet kokių veiksmų, išvardintų aukščiau.

## 1.12 Netiesioginė atsakomybė

Darbdaviai atsako už viską, ką padaro darbuotojas, kol jis arba ji yra įdarbinti, nebent darbdavys įrodo, kad jis ar ji ėmėsi visų priimtinių ir įmanomų veiksmų diskriminacijai sustabdyti.

## 2. Bendrosios išimtys

Įstatymai gali neapimti visų rūšių diskriminacijos. Diskriminacijos draudimui taikomos tam tikros bendrosios ir atskirosios išimtys. Kai kurios išimtys liečia konkretaus pobūdžio darbą;

- visus darbus;
- atskirus motyvus;
- dėl kitų teisės aktų nuostatų.

Šioje knygelėje pateikta tik dalis išimčių ir įstatymo netaikymo atvejų.

### 2.1 Išimtys visiems darbams

#### (a) Dėl gebėjimo ir kompetencijos

Darbdavys neprivalo įdarbinti žmogaus, kuris neįvykdys pareigų, yra nepakankamai kompetentingas, arba nesugeba atlikti darbo.

Tačiau neįgalus asmuo laikomas visiškai kompetentingu ir sugebančiu atlikti bet kokias pareigas, jeigu jis, tinkamai darbdavio aprūpintas, gebėtų ir būtų kompetentingas tokį darbą dirbti.

#### (b) Dėl išsilavinimo, techninės arba profesinės kvalifikacijos

Šie įstatymai leidžia reikalauti atitinkamo išsilavinimo, techninės arba profesinės kvalifikacijos, kurie paprastai Airijos Respublikoje yra pripažįstami kaip būtini atitinkamai tarnybos vietai užimti.

Šie įstatymai leidžia reikalauti gauti ir įvertinti informaciją apie visą kitą turimą kvalifikaciją, ne tik tą, kurios reikalaujama.

#### (c) Dėl lengvatų darbuotojo šeimos nariams

Šie įstatymai numato kai kurias lengvatas darbuotojo šeimos nariams bei šeimos švenčių atveju ir numato vaiko arba kitokios rūšies priežiūrą.

## 2.2 Išimtys dėl profesinių reikalavimų / Tam tikro pobūdžio darbai

(a) Valstybės valdininkams arba tarnautojams. Tai apima Garda Siochana ir gynybos pajėgas, o taip pat vietos savivaldos organų, uosto vadovybės, sveikatos apsaugos sistemos arba Profesinio techninio mokymo komiteto pareigūnus ir tarnautojus.

Leidžiama taikyti bet kurią nuostatą dėl gyvenamosios vietos, pilietybės ir (arba) airių kalbos mokėjimo.

(b) Pradinių mokyklų ir pagrindinių mokyklų mokytojams leidžiama taikyti bet kurią nuostatą dėl airių kalbos mokėjimo.

(c) Gynybos pajėgų kariškiams  
Yra išimčių dėl amžiaus ir negalios motyvų.

(d) Įsidarbinimas kito asmens namuose asmeninėms paslaugoms teikti

Daromos išimtys dėl galimybės įsidarbinti šioje srityje (šios išimtys netaikomos kitoms sritims, pvz., dėl įdarbinimo sąlygų ir pan.).

(e) Įsidarbinimas Garda Siochana arba kalėjime

Daromos išimtys dėl lyties, skiriant į ypatingas pareigas, susijusias su privatumu ar padorumu, vadovavimu neramaus charakterio žmonėms arba miniai ir įkaitų gelbėjimu.

Taikomos išimtys dėl ūgio vyrams ir moterims bei vyrų ir dėl Garda Siochana arba kalėjimų sistemoje dirbančių moterų ir vyrų proporcijos.



## 2.3 Išimtys dėl motyvų

### (a) Dėl visų motyvų: dėl profesinės veiklos pobūdžio

Įsidarbinant leidžiama taikyti skirtingas sąlygas dėl bet kurio iš devynių motyvų, bet tik tuo atveju, kai toks reikalavimas yra būtinas tos profesinės veiklos pobūdžiui, o tikslas yra teisėtas ir reikalavimas proporcingas.

### (b) Dėl lyties ir šeimos statuso: nėštumas, gimdymas ir maitinimas krūtimi

Leidžiama taikyti palankias sąlygas nėščioms ir gimdančioms moterims, įskaitant maitinimą krūtimi.

Viskas, kas daroma pagal visas motinystės apsaugos ir įsivaikinimo įstatymų nuostatas, nėra diskriminacija šeimos statuso atžvilgiu.

### (c) Dėl amžiaus

Priimdamas į darbą, darbdavys gali nustatyti žemiausią amžiaus ribą, neviršijančią aštuoniolikos metų amžiaus, ir gali pasiūlyti nustatyto termino kontraktą vyresniam nei privalomo pensijinio amžiaus asmeniui.

Daromos išimtys dėl amžiaus, į nuo amžiaus priklausančias teises į lengvatas bei išmokas, bei išeitines išmokas, jei tai nėra diskriminacija asmens lyties atžvilgiu.

Daromos išimtys kolektyvinių sutarčių sąlygose, kai tarnybos laikas būtų laikomas lygiu esant kitoms aplinkybėms: tada vyresniškumas gali būti nustatomas pagal santykinį darbuotojų amžių.

Darbdavys gali nustatyti skirtingą darbuotojų pensijinio amžiaus cenzą. Viskas, kas daroma pagal 1996-ųjų m. Jauno amžiaus asmenų apsaugos (įdarbinimo) įstatymą arba 2000-ųjų m. Valstybinio minimalaus atlyginimo įstatymą, nėra diskriminacija amžiaus pagrindu. Taip pat daromos išimtys remiantis kai kuriais kitais įstatymų skyriais.

#### **(d) Dėl amžiaus ir rasės**

Profesinio mokymo institucijoms leidžiama taikyti skirtingas sąlygas, imant mokesčius ir skirstant vietas ES valstybių narių piliečiams.

Profesinio mokymo institucijoms leidžiama taikyti skirtingas sąlygas, skiriant finansinę paramą ir stipendijas tam tikrų kategorijų asmenims, bet tik tada, kai tai galima pagrįstai paaiškinti tradicijomis ar istoriniais vertinimais.

Universitetams ir kitoms trečiojo lygio švietimo įstaigoms leidžiama taikyti skirtingas sąlygas skirstant vietas subrendusio amžiaus studentams.



### **(e) Dėl religijos**

Kai kurios religinės, švietimo ir sveikatos apsaugos institucijos gali taikyti palankesnes sąlygas atsižvelgiant į religiją esamam ar būsimam darbuotojui, kur yra protinga taip daryti, kad būtų išlaikytas tos institucijos religinis etosas.

Kai kurios religinės, švietimo ir sveikatos apsaugos institucijos gali imtis veiksmų, kurie yra tinkami ir būtini, jei darbuotojas ar būsimas darbuotojas menkina tos institucijos religinį etosą.

Kai kurios religinės, švietimo ir sveikatos apsaugos institucijos gali rezervuoti tiek vietų specialiuose profesinio rengimo kursuose ir medicinos mokyklose (kiek konkrečiam ministrui atrodo tinkama), kad turėtų pakankamai medicinos seserų, slaugių ir pradinių mokyklų mokytojų.

### **(f) Dėl rasės**

Išimtis daroma bet kokiam veiksmui, kurio imtasi pagal 2003-ųjų metų Leidimų dirbti įstatymą.

### **(g) Dėl negalios**

Yra daroma išimtis dėl tam tikro dydžio atlygio už konkretų darbą, kai dėl negalios per konkretų laiko tarpą padaroma mažiau darbo nei per tą patį laiką panašų darbą padarytų arba pagrįstai tikimasi, kad padarytų, negalios neturintis darbuotojas.

## 2.4 Valstybės institucijos

Yra dvi lygybės teisės aktų įgyvendinimą remiančios valstybės institucijos. Lygybės Tarnyba kartais veikia kaip prokuratūra ir skatina laikytis lygybės reikalavimų. Lygybės Tribunolas sprendžia ir tarpininkauja ieškiniams dėl lygybės. Tai du atskiri savarankiški organai, kurių funkcijos pateikiamos žemiau.



### 3. Skundo pateikimas

Lygybės Tribunolas, Darbo ginčų teismas ir apskrities teismas – visi jie turi savo vaidmenį skundų dėl diskriminacijos nagrinėjime. Visi skundai (išskyrus skundus dėl diskriminavimo lyties pagrindu) turi būti perduodami Lygybės Tribunalui. Skundai dėl diskriminavimo lyties pagrindu turi galimybę patekti į apskrities teismą. Lygybės Tribunolas yra administracinė–procesinė institucija, įkurta tirti, klausyti ir spręsti skundus dėl diskriminacijos.

#### 3.1 Pirmoji pakopa: sprendimas, ar teikti skundą

##### *Teisė ieškoti informacijos*

Kiekvienas asmuo, tikintis, kad jis ar ji patyrė diskriminaciją, gali raštu kreiptis į jį diskriminavusį asmenį. Asmuo gali prašyti tam tikros informacijos, kuri padėtų nuspręsti, ar teikti skundą. Darbdaviai nėra įpareigoti atsakyti, bet lygybės pareigūnas gali padaryti tokias išvadas kaip atrodo tinkama, jei darbdavys neatsako arba pateikia neteisingą, klaidinančią ar nepakankamą informaciją.

Darbdavys nėra įpareigotas atskleisti konfidencialios informacijos. Informacijos turi būti prašoma standartiniu klausimyno ir atsakymo blanku (blankus E.E. 2 ir E.E. 3 galima gauti Lygybės Tribunole, kreipiantis adresu 3 Clonmel Street, Dublin 2; telefonu: + 353 1 477 4100 arba interneto svetainėje [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)).

##### *Terminai*

Skundas dėl diskriminacijos arba priekabiavimo turi būti pateiktas per 6 mėnesių laikotarpį nuo paskutinio diskriminacijos atvejo. Šešių mėnesių laikotarpį Lygybės Tribunolo direktorius gali pratęsti iki 12 mėnesių „dėl protingos priežasties“.

### *Žmonės, turintys protinių ar psichologinių sunkumų*

Vienas iš tėvų, globėjas arba asmuo, pakeičiantis vieną iš tėvų, gali būti skundo pateikėjas, jei tas asmuo dėl protinės ar psichologinės negalios negali efektyviai reikalauti patenkinti skundą.



## 3.2 Antroji pakopa: Lygybės Tribunole

### *Tarpininkavimas*

Lygybės Tribunolo direktorius bet kuriuo metu, abiem šalims sutikus, gali skirti tarpininką lygybės klausimais. Susitarus tarpininkavimo metu, susitarimo sąlygos teisiškai galioja.

### *Tyrimas*

Jeigu kuri nors šalis nenori tarpininkavimo, arba, jei tarpininkavimo procesas yra nesėkmingas, byla perduodama tirti Lygybės tribunolo pareigūnui. Tyrimas vyksta be pašalinių (žmonės gali atstovauti patys save, arba gali būti atstovaujami profesinės sąjungos ar kito atstovo). Lygybės tribunolo pareigūnas priima nutarimą, kurį galima priverstinai vykdyti per apskrities teismą.

### *Skundo atmetimas*

Po metų bylos gali būti nutrauktos, jeigu Lygybės Tribunolo direktorius nusprendžia, kad pretenzijos toliau nebekeliamos. Direktorius gali atmesti patenkinti skundą bet kuriuo metu, jei susidaro nuomonę, kad

- jis pateiktas turint blogų ketinimų,
- jis nerimtas, erzinantis,
- arba prastai apgalvotas,
- liečia trivialius dalykus.

### *Atstovavimas ir išlaidos*

Skundo pateikėjas gali atstovauti pats save arba gali būti atstovaujamas teisininko, profsąjungos, arba kito atstovo. Išlaidos nepriteisiamos. Kelionės ir kitos išlaidos (išskyrus atstovo išlaidas) gali būti priteisiamos, jeigu asmuo daro kliūčių ir trukdo tyrimui arba apeliaciniam skundui.

### 3.3 Teisminės priemonės

Jeigu Lygybės pareigūnas priima sprendimą skundo pateikėjo naudai, gali būti priimti šie nurodymai:

- Reikalavimo mokėti lygų atlyginimą atveju, nurodyti mokėti lygų atlyginimą ir išmokėti įsiskolinimą už laikotarpį, neviršijantį trejų metų.
- Visais kitais atvejais – nurodyti taikyti vienodas sąlygas ir atlyginti žalą dėl diskriminacijos, išmokant ne daugiau kaip dvejų metų atlyginimą arba 12 700 € tuo atveju, jei asmuo nebuvo darbuotojas. Didžiausia kompensacija taikoma nepaisant to, ar buvo diskriminuojama daugiau nei dėl vieno motyvo. Tačiau už skirtingas diskriminavimo ar persekiojimo formas gali būti priteistos atskiros baudos.
- Nurodymas priimti atgal į darbą su arba be nurodymo išmokėti kompensaciją.
- Nurodymas, kad įvardytas asmuo arba asmenys elgtųsi taip, kaip nurodyta.

Yra specialių nuostatų, susijusių su skundais dėl iš valstybės valdymo aparato pareigūnų, į vietinės valdžios institucijas skirtų pareigūnų, Gynybos ministro ir Garda Siochana komisaro patirtos diskriminacijos.

### 3.4 Skundai susiję su lytimi

Paprastai, jei skundai dėl diskriminacijos paduoti apskrities teisme, apskrities teismas lygaus darbo užmokesčio bylose gali nurodyti sumokėti įsiskolinimą už 6-ius metus prieš nurodytą datą. Apskrities teismo nurodomos kompensacijos sumos dydis neribojamas.

#### *Apeliacinė tvarka*

Visus sprendimus (įskaitant ir sprendimus dėl terminų) galima apskųsti Darbo ginčų teismui ne vėliau, nei per 42 dienas nuo sprendimo priėmimo dienos.



### *Įstatymo vykdymas*

Galutinis Lygybės tribunolo direktoriaus arba Darbo ginčų teismo sprendimas gali būti vykdomas per apskrities teismą.

### *Apskundimas apeliacine tvarka Aukščiausiajam Teismui dėl teisinio klausimo*

Jeigu sprendimas priimtas Lygybės Tribunolo direktoriaus arba Darbo ginčų teismas priėmė sprendimą dėl apeliacijos, bet kuri iš šalių gali apskųsti tokį sprendimą Aukščiausiajam Teismui apeliacine tvarka dėl teisinio klausimo.



## Priedas A

### A.1 Lygybės Tarnyba

Pagal 1998–2008-ųjų m. Lygių galimybių įstatymus, Lygybės Tarnyba turi plačius įgaliojimus:

- (i) kovoti su diskriminacija šių įstatymų taikymo srityse;
- (ii) skatinti lygias galimybes įsidarbinimo ir darbo metu;
- (iii) teikti informaciją apie 1998–2008-ųjų m. Darbo lygybės įstatymų veikimą;
- (iv) peržiūrėti 1998–2008-ųjų m. Darbo lygybės įstatymų veikimą ir teikti tinkamas rekomendacijas Bendruomenės, lygybės ir Gaeltachto reikalų ministrui.

### A.2 Informacija ir pagalba

Lygybės Tarnyba teikia informaciją visuomenei apie 2000–2008-ųjų m. Lygių galimybių įstatymus. Ji turi nemažai pagalbinių leidinių, įskaitant įstatymus aiškinančius vadovus, bei mokomųjų vaizdo įrašų.

Lygybės Tarnybos Visuomenės informavimo centras, įsikūręs Roscrea Co. Tipperary, teikia informaciją įvairiais formatais:

- (i) papildoma informacija svetainėje [www.equality.ie](http://www.equality.ie);
- (ii) automatinė balso žinučių paslauga (Skambutis vietiniu tarifu 1890 245 545);
- (iii) ji skambintoją taip pat tiesiogiai nukreipia į Ryšių skyrių, kuris galėtų suteikti detalesnės informacijos apie užklausą;
- (iv) teisės aktų vadovai įvairiais formatais.

### A.3 Teisinė pagalba

Strategiškai svarbiais klausimais Lygybės Tarnyba savo nuožiūra gali teikti juridinę pagalbą žmonėms, kurie nori pateikti skundą pagal Lygybės Tarnybos valdybos nustatytus kriterijus.

Jei Lygybės Tarnyba nesuteikia arba negali suteikti teisinės pagalbos, asmeniui neatimama teisė paduoti bylą Lygybės Tribunalui savo vardu.

Skundo pateikėjas gali atstovauti pats save arba gali būti atstovaujamas teisininko, profsąjungos arba kito atstovo.

### A.4 Informacija apie lygybę

Išsamesnės informacijos, leidinių ir mokomųjų vaizdo įrašų dėl teisės aktų galima gauti:

Lygybės Tarnyba  
The Equality Authority  
Public Information Centre  
Birchgrove House  
Roscrea, Co. Tipperary  
Airija

Lygybės Tarnyba  
The Equality Authority  
(Dublin Office)  
2 Clonmel Street  
Dublin 2  
Airija

Darbo laikas:

Nuo pirmadienio iki ketvirtadienio  
Penktadienį

9.15 – 17.30  
9.15 – 17.15

**Kontaktinė informacija**

Skambutis vietiniu tarifu 1890 245 545	1890 245 545
Telefonas + 353 0505 24126	+ 353 01 417 3333
Faksas + 353 0505 22388	+ 353 01 417 3331
Tekstinis telefonas + 353 01 417 3385	
Elektroninis paštas <a href="mailto:info@equality.ie">info@equality.ie</a>	Tinklapis <a href="http://www.equality.ie">www.equality.ie</a>

***Kitos šios serijos knygelės:***

Apie 1995–2005-ųjų metų Įsivaikinimo atostogų įstatymus

Apie 1994–2004-ųjų metų Motinystės apsaugos įstatymus

Apie 1998–2006-ųjų metų Tėvystės atostogų įstatymus

Apie 2000–2008-ųjų metų Lygių galimybių įstatymus

## Priedas B

### B.1 Naudingi valstybės institucijų adresai

#### **Lygybės Tribunolas**

Equality Tribunal

3 Clonmel Street

Dublin 2

Telefonas + 01 477 4100

Faksas 01 477 4141

Skambutis vietiniu tarifu 1890 344 424

Tinklapis [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)

Elektroninis paštas [info@equalitytribunal.ie](mailto:info@equalitytribunal.ie)

#### **Sveikatos ir saugos tarnyba**

The Health and Safety Authority

The Metropolitan Building

James Joyce Street

Dublin 1

Telefonas + 01 614 7000

Faksas 01 614 7020

Skambutis vietiniu tarifu 1890 289 389

Tinklapis [www.hsa.ie](http://www.hsa.ie)

#### **Socialinės apsaugos Departamentas**

Department of Social Protection

Maternity Benefit Section

McCarter's Road

Ardarvan

Buncrana

Co. Donegal

Skambutis vietiniu tarifu 1890 690 690

Elektroninis paštas [maternityben@welfare.ie](mailto:maternityben@welfare.ie)

**Nacionalinė darbuotojų teisių tarnyba**

National Employment Rights Authority, (NERA)

Headquarters

O'Brien Road

Carlow

Telefonas skambinantiems ne iš Airijos

+ 353 59 91 78990

Skambutis vietiniu tarifu 1890 80 80

Tinklalapis [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)

**Teisių Komisarai**

Rights Commissioners

Tom Johnson House

Haddington Road

Dublin 4

Telefonas + 01 613 6700

Faksas 01 613 6701

Skambutis vietiniu tarifu 1890 220 227

Elektroninis paštas [info@lrc.ie](mailto:info@lrc.ie)

Tinklalapis [www.irc.ie](http://www.irc.ie)

**Bendruomenės, lygybės ir**

**Gaeltachto reikalų departamentas**

Department of Community,

Equality & Gaeltacht Affairs

Equality Division

Bishop's Square

Redmond's Hill

Dublin 2

Telefonas + 01 479 0200

Skambutis vietiniu tarifu 1890 555 509



## Lygybės Tarnyba

Visuomenės informavimo centras  
Public Information Centre,  
Birchgrove House  
Roscrea, Co. Tipperary  
Airija.

Telefonas +353 0505 24126  
Faksas +353 0505 22388  
Tekstinis telefonas + 353 01 417 3385

Tinklapis [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

(Dublin Office)  
2 Clonmel Street  
Dublin 2  
Airija.

+ 353 01 417 3333  
+ 353 01 417 3331

Elektroninis paštas [info@equality.ie](mailto:info@equality.ie)

**Darbuotojų  
teisių vadovas**

An **EMPLOYMENT RIGHTS** Rule Book

ISBN 978-1-908275-07-3



9 781908 275073