



NVO

gidas



2014 m. vasaris

Nr. 9

Šiame numeryje:

Lygiateisiškumo išimtys
ir teisinės garantijos
darbe
2 p.

Lygių galimybių plėtros centras kartu su VšĮ „Psichikos sveikatos perspektyvos“ bei Lietuvos žmogaus teisių centru, įgyvendindami projektą „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“, Jūsų dėmesiui pristato devintąjį naujienlaiškį, skirtą nevyriausybinėms organizacijoms.

Šiame numeryje trumpai aptariamos keletas teisinių garantijų užimtumo srityje, kuriomis gali pasinaudoti amžiaus, negalios, lyties ar kitais pagrindais pažeidžiamos asmenų grupės.



LYGIŲ
GALIMYBIŲ
PLĖTROS
CENTRAS



PSIHIKOS
SVEIKATOS
PERSPEKTYVOS



Lietuvos žmogaus teisių centras

Lygiateisiškumo išimtys ir teisinės garantijos darbe

Žvelgiant į asmenų lygiateisiškumo principą iš formalaus požiūrio taško, visi asmenys turėtų būti traktuojami lygiai esant vienodoms, ir skirtingai – esant skirtingoms situacijoms. Tačiau jau ir ankstesniuose naujienlaiškiuose buvo užsiminta apie tai, kad Europos Sąjungos teisė ir Lietuvos teisės aktų principai įtvirtina ne formalią, bet ir materialią asmenų lygiateisiškumo sampratą, kurioje pripažįstamas objektyvių veiksmų, kurie sukuria nelygiavertes, kai kuriems asmenims mažiau palankias situacijas, egzistavimas. Taigi, siekiant šios apčiuopiamosios, „tikrosios“ asmenų lygybės bei objektyviųjų kliūčių visuomenėje švelninimo, yra skatinama pozityvioji diskriminacija bei kitos teisinės priemonės bei garantijos, didinančios asmenų ar jų grupių, nepajėgiančių garantuoti savo teisių, teisinę apsaugą.

Pozityvioji diskriminacija

Lygių galimybių įstatymas nelaiko neteisėta diskriminacija tokių įstatymais nustatytų specialių priemonių, kuriomis siekiama sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką¹ sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse. Lygiai taip pat diskriminacija nelaikomos specialios laikinos priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių

¹ LR Lygių galimybių įstatymo 2 str., prieiga internetu: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=454179

Žvelgiant į asmenų lygiateisiškumo principą iš formalaus požiūrio taško, visi asmenys turėtų būti traktuojami lygiai esant vienodoms, ir skirtingai – esant skirtingoms situacijoms.

pažeidimui. Lietuvos teisės sistemoje veikia nemažai įstatymų, kuriuose yra numatyta tokių lygiateisiškumo išimčių². Šiame naujienlaiškyje išsamiau panagrinėsime Darbo kodekso (toliau DK) nuostatas, kurios gana išsamiai reglamentuoja darbo santykius nuo atsiradimo iki jų pasibaigimo.

Vaikų darbas

Bendra Lietuvos darbo teisės nuostata yra ta, kad visapusiškas darbuotojo teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo 16 metų (DK 13 str.) ir tik išimtiniais retais atvejais kai kuriuos darbus gali dirbti nepilnamečiai nuo 14 metų. Galima teigti, kad tokiu būdu jauni žmonės diskriminuojami kitų atžvilgiu, tačiau šią kritiką nesunku paneigti atkreipiant dėmesį, kad tokiu reguliavimu pirmiausia siekiama teisėto ir pagrįsto tikslo - apsaugoti vaikus ir nepilnamečius nuo priverstinio darbo. Taip pat yra atvejų, kai siekiant apsaugoti kai kurių asmenų grupių sveikatą, jiems draudžiama dirbti tam tikrus darbus (net jei pats asmuo sutiktų tokį darbą dirbti). Pavyzdžiui, DK 277 str. numato, kad asmenų iki aštuoniolikos metų negalima skirti dirbti darbo, kuris yra fiziškai ir psichologiškai per sunkus, kuriame

² LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo KODEKSAS, prieiga internetu: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463924; LR Užimtumo rėmimo įstatymas, prieiga internetu: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463683

naudojamos toksinės, radiacinės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos; darbo, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl paprasčiausiai nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties stokos asmuo atlikti nesugebėtų (tokių darbų sąrašą tvirtina Vyriausybė). Gana detalieji jaunų asmenų (iki aštuoniolikos metų amžiaus) darbo tvarką reglamentuoja ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas³.

Panašūs ribojimai įsidarbinant taikomi ir neįgaliesiems (DK 279 str.), nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims (DK 278 str.), kurių negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai.

Netradicinės darbo praktikos

Nemažai įvairių garantijų tam tikroms asmenų grupėms yra suteikiama organizuojant visą darbo procesą. Nors viršvalandinis darbas ir naktinis darbas dažniausiai yra išimtys iš įprastinės darbo praktikos, neįgalieji (jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada) į tokį darbą gali būti paskirti tik esant jų pačių sutikimui (DK 150 str. ir DK 154). Tokia pati tvarka taikoma ir nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančios moterims bei darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų, arba vienam iš tėvų, auginančiam vaiką iki keturiolikos metų, arba auginančiam neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Pastarųjų darbuotojų sutikimas taip pat būtinas, jei norima juos skirti dirbti poilsio dienomis (DK 161 str.).

Darbo laiko nustatymas

Dažniausiai darbo laikas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, tačiau kai kuriems darbuotojams suteikiama teisė

vienašališkai reikalauti lankstesnio darbo grafiko (DK 146 str.). Nepilnas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas darbuotojo reikalavimu dėl negalios arba sveikatos būklės (pateikus tam tikrus privalomus dokumentus), taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai (iki vaiku sukaks vieneri metai), krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Svarbu, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukeltų jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, lyginant su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis (atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes).

Atostogų galimybės

Tam tikrų papildomų garantijų atskiroms asmenų grupėms suteikiama ir skiriant kasmetines atostogas. Pavyzdžiui, vietoj įprastinių 28 kalendorinių dienų minimalių atostogų darbuotojams iki 18 metų, neįgaliesiems bei darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, suteikiamos 35 kalendorinės dienos poilsio (DK 166 str.). Neįgaliesiems, auginantiems vaikus, slaugantiems šeimos narius ar tam tikroms kitų asmenų grupėms suteikiama daugiau galimybių gauti nemokamų atostogų (DK 184 str.)

Darbas sulaukus pensijinio amžiaus

Nors viešumoje pasigirsta kai kurių politikų raginimų automatiškai atleisti asmenis sukakus pensiniam amžiui (neva taip kuriant didesnes įsidarbinimo galimybes jauniems žmonėms), tiek Europos Sąjungos teisė, tiek prie jos priderintas Darbo kodeksas (DK 129 str.) nurodo, kad jokiais atvejais teisėta priešastimi nutraukti darbo santykius negali būti amžius, lytis,

Dažniausiai darbo laikas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, tačiau kai kuriems darbuotojams suteikiama teisė vienašališkai reikalauti lankstesnio darbo grafiko

³ LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=464310

ketinimas turėti vaiką (vaikų), santuokinė ir šeiminė padėtis bei kitos savybės (išskyrus atvejus dėl asmens išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas).

Atleidimas iš darbo

Atleidžiant iš darbo kai kuriems asmenims daroma išimtis ir suteikiama daugiau garantijų - darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais (jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus). Net ir nusprendus atleisti šiuos darbuotojus, jie privalo būti apie tai įspėti per ilgesnį - 4 mėnesių – laikotarpį.

Kalbant apie situaciją, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, kai kurios darbuotojų grupės turi pirmenybę būti paliktos darbe (DK 135 str.): tai asmenys, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga (visais atvejais); vieni auginantys vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūrintys neįgalius arba senatvės pensijos amžių turinčius šeimos narius (kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis); turintys ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje arba tie, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau, kaip treji metai (jei visų šių išvardintų asmenų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje).

**Darbo kodeksas
(DK 129 str.)
nurodo, kad
jokiais atvejais
teisėta priešastimi
nutraukti darbo
santykius negali
būti amžius, lytis,
ketinimas turėti
vaiką (vaikų),
santuokinė ir
šeiminė padėtis bei
kitos savybės**