

NEĮGALIŲ ASMENŲ DARBO TEISINIS REGLAMENTAVIMAS:
KAI KURIE ASPEKTAI

Indrė Snarskytė *

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 46 33, 271 46 00
Elektroninis paštas snarskyte@mruni.lt*

Pateikta 2006 m. birželio 20 d., parengta spausdinti 2007 m. vasario 14 d.

Santrauka. Straipsnyje nagrinėjama neįgaliųjų, neįgalios vaikus auginančių ar juos prižiūrinčių asmenų, dirbančių atviroje darbo rinkoje įvairiose valstybėse, darbo sąlygų teisinis reglamentavimas nuo pat darbo sutarties sudarymo, darbo bei poilsio laikų, darbo užmokesčio jiems nustatymo iki pat darbo sutarties nutraukimo siekiant atskleisti bendrus dėsningumus arba savitumus. Mokslinio nagrinėjimo tikslas – kai kurių naujųjų Europos Sąjungos valstybių narių (Lietuvos, Latvijos, Estijos, Čekijos, Slovakijos, Vengrijos) bei pretenduojančių tapti narėmis (Bulgarijos, Kroatijos bei Rumunijos) kodifikuotuose nacionaliniuose darbo įstatymuose įtvirtintų neįgaliųjų išskirtinių darbo sąlygų komparatyvinę analizę.

Pagrindinės sąvokos: neįgalus darbuotojas, lygios galimybės, nediskriminavimas, atvira darbo rinka, išbandymas, darbo laikas, poilsio laikas, darbo užmokestis, darbo sutarties nutraukimas, garantijos.

IŽANGA

Pagrindiniai šeši Jungtinių Tautų žmogaus teisių instrumentai¹ – tarptautinės konvencijos – į pažeidžiausių ir reikalaujančių didesnės teisinės apsaugos asmenų grupių sąrašą nėra įtraukusios neįgaliųjų. Neįgaliųjų teisėms užtikrinti lig šiol dar nėra parengtos specialios įpareigojanti teisinį pobūdį turinčios konvencijos [1]. Jų teisių apsauga kildinama iš tų pačių teisinių pamatų kaip ir visų kitų asmenų žmogaus teisių apsauga. Galima tik pasiguosti, kad neįgaliųjų, kurių teisinės apsaugos mechanizmas įsisuko praėjusio amžiaus devintąjį dešimtmetį, įvykus lūžiui, visuotini požiūrį į neįgaliuosius, kaip priežiūros objektus, pakreipusiam teisėmis pagrįsto modelio link, teisėms įtvirtinti jau skirta ap-

čiuopiamos apimties tarptautinių dokumentų Jungtinių Tautų Organizacijos sistemoje (Generalinės Asamblėjos rezoliucijos, patvirtintosios deklaracijos, gaires, Pasaulinę veiksmų programą, Standartines taisykles neįgaliųjų galimybės suvienodinti, Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos ir pan.), Europos Sąjungoje bei nacionalinių teisės aktų pasaulio valstybėse.

Viena iš prioritetinių reformos sričių, sudarančių prielaidas neįgaliesiems dalyvauti bei savarankiškumui užtikrinti, yra darbas. Neįgaliųjų įdarbinimo rėmimas skiriant subsidijas darbdaviams, steigiant kvotomis apsaugotas darbo vietas, socialines įmones, specialias dirbtuves, rezervuojant tam tikras profesijas išimtinai neįgaliesiems ir panašiai yra labiausiai valstybėse paplitusios neįgaliųjų integravimo į darbo rinką priemonės, kurių taikymas jau ne kartą aptartas moksliniuose straipsniuose². Tačiau nediskriminavimo ir lygybės sie-

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros lektorė.

¹ Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966 m.), Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (1966 m.), Konvencija prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ir baudimą (1984 m.), Vaiko teisių konvencija (1989 m.), Konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo (1965 m.), Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (1979 m.).

² Pavyzdžiui, I. Mačernytė-Panomariovienė. Socialinės užimtumo įmonės // Jurisprudencija. Nr. 56(48), 2004. P. 20–29; Juodkaitė D. Lietuvos įstatymų, reglamentuojančių neįgaliųjų teisę į darbą, atitiktumas tarptautines normas ir standartus // Jurisprudencija. 2004. T. 56 (48). P. 69–86; Misiūnas J. Neįgaliųjų teisės // Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius: Naujos sistemos, 2005. P. 225–236; Doyle B. Employ-

kis verčia neapsiriboti neįgaliųjų įdarbinimo uždaroje darbo rinkoje rėmimu, didesnę pirmenybę teikti neįgaliųjų asmenų integracijai į atvirą darbo rinką [2] sudarant sąlygas jiems išlieti į visuomenės gyvenimo tėkmę. Straipsnis aktualus tuo, kad jame siekiama atskleisti, kas „tyko“ neįgaliųjų, neįgalius vaikus auginančiųjų bei prižiūrinčiųjų, jeigu jie, pasinaudoję vienodomis starto galimybėmis, įveikia pirmąją kliūtį ir atviroje darbo rinkoje susiranda darbą. Atvejai, kai neįgalumo grėsmė kyla jau galiojant darbo sutarčiai ir dėl to randasi kliūčių teisinių darbo santykių tęstinumui, taip pat kai neįgalumas gali būti nustatytas dėl sunkaus sužalojimo darbe ar profesinės ligos bei su tuo susijęs žalos atlyginimas nėra šio straipsnio tyrimo dalykas. Vyraujantys metodai, pasitelkti temos problematikai atskleisti bei apibendrinimams padaryti, yra lyginamasis, loginis bei dokumentų sisteminio ir gramatinio aiškinimo.

Pašalinus prieinamumo kliūtis neįgalieji, įveikę nusistovėjusio visuomenės požiūrio į neįgaliuosius vien tik kaip į paramos gavėjus bei stigmatizacijos įdiegtus asmeninius kompleksus, išsiveržia iš marginalių grupių [3, p. 135], ima dalyvauti visuomenės gyvenime lygiais su kitais asmenimis pagrindais, visa apimtimi pradeda naudotis savo pilietinėmis, politinėmis, ekonominėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis teisėmis, tarp kurių – ir teisė į darbą. Teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas jiems yra paneigiama, jeigu neįgaliųjų galimybės įsidarbinti apribojamos tik neįgaliesiems skirtomis darbo vietomis (*sheltered workshops*).

DRAUDIMAS DISKRIMINUOTI DĖL NEĮGALUMO

Daugelio valstybių darbo kodeksuose (darbo įstatymuose) akivaizdžiai įtvirtintas draudimas tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuoti dėl neįgalumo (Kroatija [4], Rumunija[5], Bulgarija [6], Latvija [7], Estija [8]). ApmAUDU, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso [9] 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, kuriame deklaruojama darbo teisės subjektų lygybė neatsižvelgiant į įvairius subjektyvius kriterijus, neįgalumas arba negalia į jų sąrašą neįtraukta. Darbuotojų lygybės nepaisant negalios principas išvedamas iš sisteminio Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų aiškinimo bei lygybės principo užtikrinimo asmenims nepaisant „aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“. Spragą užpildo ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas [10], įtvirtindamas lygias galimybes nepaisant negalios bei uždraudamas tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl negalios. Teisinių darbo santykių srityje šis įstatymas įpareigoja darbdavį igyvendinant lygias galimybes imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkintos darbdavio pareigos. Neleistina diskri-

minuoti asmenį dėl neįgalumo priimant jį į darbą, nustatant jam darbo sąlygas, darbo užmokestį už vienodos vertės darbą, suteikiant kvalifikacijos kėlimo ir persikvalifikavimo galimybes, naudojant darbo vertinimo kriterijus, paaukštinant pareigas, skiriant nuobaudas, perkeliant ar atleidžiant iš darbo. Tačiau specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes, nėra laikomos diskriminacija. Kiekviena valstybė darbo teisėje, be bendrųjų normų, reguliuojančių visų darbuotojų darbo santykius, nustato normas, reglamentuojančias tik kai kurių darbuotojų kategorijų darbą. Tokią darbo teisės diferenciaciją lemia objektyvūs ir subjektyvūs veiksniai, pavyzdžiui, viena iš psichofizinių asmens savybių – neįgalumas. Kad diferenciacija nevirstų diskriminacija, valstybės diferenciacijos subjektyvius kriterijus turi parinkti labai pamatuotai. Atrodytų, neįgaliųjų siekiamas lygių galimybių ir nediskriminavimo tikslas įpareigoja susitaikyti su pasekmėmis, kad jokių preferencijų nebus, mat privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas gali virsti sveikų asmenų diskriminacija, tačiau net ir esant vienodomis starto galimybėms kyla būtinybė didinti kai kurių asmenų kategorijų teisių saugą, jeigu jie patys nesugeba bent minimaliai jų garantuoti [11, p. 142].

IŠBANDYMO SĄLYGA DARBO SUTARTYJE

Individualūs darbuotojo ir darbdavio teisiniai darbo santykiai pradeda klostytis įdarbinimo proceso metu, šalis sutariant dėl darbo sutarties sąlygų bei pasirašant darbo sutartį. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos nėra niekuo išskirtinės įdarbinant neįgalų asmenį, o kitos sąlygos gali būti labai individualizuotos. Populiariausia iš jų – išbandymo termino nustatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenustato draudimo susitarti dėl išbandymo darbdavio iniciatyva norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, kai įdarbinamas neįgalus asmuo arba asmuo, kurio darbingumas yra sumažėjęs. Tokį ribojimą, tačiau taikytiną tik negausiai veikiančiose specialiose įmonėse, nustato Socialinių įmonių įstatymas [12], neleidžiantis sulygti išbandymo su darbuotoju, priklausančiu tikslinei grupei (o viena jų ir yra neįgalieji, turintys I, II ar III invalidumo grupę arba vidutinį neįgalumo lygį, arba neįgalieji, kuriems nustatytas 30–55 procentų darbingumo lygis) ir įdarbinamam socialinėje įmonėje.

Rumunijos darbo kodeksas [5] numato nevienodą išbandymo terminą kiekvienai darbuotojų kategorijai. Jis varijuoja nuo penkių kalendorinių dienų išbandymo termino nekvalifikuotiems darbininkams iki maksimalios šešių mėnesių trukmės pagal profesiją įsidarbinantiems aukštojo mokslo absolventams. Tikrinti neįgalių darbuotojų profesinius gebėjimus leidžiama ne ilgiau kaip penkiasdešimties kalendorinių dienų išbandymo laikotarpiu, t. y. terminas nedaug nukrypsta nuo išbandymo trukmės vidurkio.

ment Rights, Equal Opportunities and Disabled Persons: The Ingredients of Reform // The Industrial Law Journal. Vol. 89, 1993. P. 89–103.

Šiek tiek kitaip neįgaliųjų išbandymo sąlygą reglamentuoja Estijos darbo sutarčių įstatymas [8]: išbandymo terminas nenumatoma priimant į darbą neįgalūs asmenis į jiems skirtas darbo (profesines) pareigas. Ar ši nuostata taikytina tuo atveju, kai neįgalusis priimamas dirbti į kvota apsaugotą darbo vietą, ar čia turimas omenyje tam tikrų profesijų, pareigų „rezervavimas“ išskirtinai neįgaliesiems, atsakymo reikia ieškoti specialiuose teisės aktuose. Šiuo atveju tai nustatyti nėra tiek svarbu, tačiau akivaizdu, kad galimybė sulygti išbandymą siekiant patikrinti darbuotojo tinkamumą dirbti yra ribota.

Tačiau absoliuti dauguma naujų Europos Sąjungos valstybių narių arba šalių pretendenčių ne tik nenumato sutrumpinto išbandymo termino neįgaliesiems darbuotojams arba specialaus apribojimo kai kuriais atvejais nustatyti išbandymą neįgaliesiems, bet visiškai nedraudžia dėl jo susitarti (Bulgarija, Čekija [13], Kroatija, Latvija, Slovakija [14], Vengrija [15]). Neįgaliesiems, siekiantiems lygiateisiais pagrindais įsidarbinti atviroje darbo rinkoje, taikomi bendrieji darbuotojų kvalifikacijai keliami reikalavimai, nes išbandymą reglamentuojančios teisės normos nenumato jiems išimčių ir neįtvirtina didesnės jų teisinės apsaugos garantijos uždraudžiamos sulygti išbandymą su įdarbinamais neįgalumą turinčiais asmenimis. Kvalifikacija, gebėjimai ir profesiniai įgūdžiai yra vyraujantis veiksnys, leidžiantis spręsti, ar darbuotojas tinkamas dirbti. Kitos aplinkybės, nesusijusios su darbuotojo dalykinėmis savybėmis, neturi būti imamos domėn.

NEĮGALIŲJŲ IR NEĮGALIUS VAIKUS AUGINANČIŲ DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKO SĄLYGOS

Toliau derėtų atkreipti dėmesį į darbo sutarties sudarymo stadijoje arba jau ir galiojant darbo sutarčiai nustatomų ar pakeičiamų neįgaliųjų ir neįgalius vaikus auginančių darbuotojų darbo ir poilsio laiko sąlygų specifiką. Lygindama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatose neįgaliesiems bei neįgalius vaikus auginantiems ar prižiūrintiems darbuotojams įtvirtintas darbo ir poilsio laiko garantijas su analogiškoms kitose valstybėse autorė aptaria ne viso darbo laiko, viršvalandžių, darbo naktį, budėjimo ir komandiruočių bei atostogų teisinio reglamentavimo aspektus.

Lietuvoje neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT prie SADM) išduotą išvadą nustatomas ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas, kuris jeigu nesukonkretinta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, šalių susitarimu gali būti nustatytas arba sumažinant savaitės darbo dienų skaičių, arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Slovakijoje neįgaliam darbuotojui yra specialiai numatyta galimybė šalių susitarimu darbo laiką išdėstyti netolygiai, suprantama, laikantis darbo laiko limitų. Nė vienos iš tirtųjų valstybių darbo įstatymuose ne viso darbo laiko ypatumai būtent šiai asmenų grupei – neįgaliesiems – taip nė-

ra užfiksuoti. Žinoma, galimybė nustatyti lankstų darbo grafiką šalių susitarimu visuomet išlieka, tačiau, manome, kad lankstaus darbo laiko organizavimo įtvirtinimas įstatymu neleistų darbdaviui nemotyvuotai atsakyti tokių susitarimų.

Neįgaliuosius skirti dirbti viršvalandžius, naktį, budėti įmonėje arba namuose Lietuvos Respublikos darbo kodeksas leidžia tik įvykdžius dvi sąlygas: pirma, NDNT prie SADM išvada, įvertinus kontraindikacijas asmens sveikatai, neturi drausti jų dirbti; antra, būtina gauti paties neįgalaus darbuotojo sutikimą. Jeigu sutikimą darbdavio spaudžiamas bei baimindamasis dėl savo darbo vietos darbuotojas duoti neuždels, tai draudimą dirbti minėtus darbus įtvirtinanti, pagal medikų rekomendacijas parengta rašytinė NDNT prie SADM išvada bus besąlyginis pagrindas atmesti darbdavio nurodymą. Nors analogiškų apribojimų kitų valstybių darbo kodeksai nenumato, tačiau, ko gera, Vengrijos įstatymų leidėjas Darbo kodekso [15] 128 straipsnyje aiškiausiai išsako mintį, kuri pasitelkus sisteminį aiškinimo metodą neabejotinai išnyra ir kitų valstybių darbo įstatymuose – kad įsakymas dirbti viršvalandžius (arba budėti) neturi kelti pavojaus darbuotojo fizinei būklei ar sveikatai arba neproporcingai jį apsunkinti atsižvelgiant į jo asmeninį ir šeimos gyvenimą bei kitas aplinkybes. Darbdavys turi suteikti neįgaliam darbuotojui tokias darbo sąlygas, kad pagal savo sveikatos būklę jis galėtų prisitaikyti ir didinti savo gebėjimus dirbti.

Su poilsio laiku susijusios lengvatos papildomos teisinės apsaugos reikalingai neįgaliųjų asmenų grupei teisinį pavidalą įgyja kasmetinį poilsio laiką, ypač atostogas reguliuojančiose nuostatose. Be atostogų trukmės įvairovės, neįgalieji, kaip ir kiti saugotini asmenys, tam tikro dėmesio sulaukia teisiškai įtvirtinant šias atostogų rūšis: ilgesnes kasmetines minimalias atostogas, papildomas apmokamas atostogas, nemokamas atostogas. Lietuvoje neįgalieji turi teisę į trisdešimt penkių kalendarinių dienų kasmetines minimaliąsias atostogas, kurios netrumpinamos net jei asmuo dirba ne visą darbo laiką, bei nemokamas atostogas iki trisdešimties kalendarinių dienų per metus. Beje, Darbo kodekse neliko nuostatos, kad galima neribotai suteikti nemokamas atostogas. Užkertant kelią darbdaviams piktnaudžiauti numatytas sąrašas priežasčių, kada darbuotojo reikalavimu jos suteikiamos [16, p. 42]. Be to, šios nemokamos atostogos neįgaliesiems yra įskaitomos į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos. Na, o išnaudoję visiems darbuotojams priklausančias dvidešimties darbo dienų trukmės kasmetines atostogas neįgalieji Rumunijoje gauna dar bent trijų darbo dienų papildomas atostogas. Įdomu dar ir tai, kad atkreipiamas specialus dėmesys į regėjimo negalią turinčius asmenis, tiksliau – į aklius darbuotojus, nors suteikiamų papildomų atostogų minimali trukmė dėl to nepakinta. Kitos valstybės jokių poilsio laiko ypatumų neįgaliesiems darbuotojams, juolab skirstant pagal negalios kilmę nenumato.

Kur kas daugiau darbo ir poilsio laiko lengvatų pavyzdžių iškyla aikštėn, kai teisinę apsaugą tenka sustiprinti, mat įvertinami jau du subjektyvūs diferenciacija

suponuojantys veiksniai – suma dviejų psichofizinių sąvybių – neįgalumas ir jaunas asmens amžius. Vaiko teisių apsaugos pagrindai lemia, kad darbo teisės diferenciacija apima ir neįgalius vaikus auginančius tėvus, įgyvendinančius savo teisę į darbą. Tokio darbuotojo valioje – reikalauti nustatyti jam ne visą darbo laiką. Teisė dirbti ne visą darbo laiką tuo pat metu paprastai įgyvendina vienas iš tėvų. Toliau pasitaiko variacijų: Lietuvoje šia teise naudojasi tik tas darbuotojas, kuris neįgalų vaiką augina vienas (be to, pažymėtina, kad sąvokas „vienas augina“ ir „augina vaiką“ sunku paaiškinti [17, p. 188, 256]), kitose valstybėse tokio reikalavimo nėra; skirtinga ir neįgalaus vaiko amžiaus riba, pagal kurią galimybės pasinaudoti šia teise pasibaigia (Latvijoje – 16 metų, Lietuvoje – 18 metų (anksčiau taip pat buvo 16 metų), o Kroatijoje vienas iš tėvų dirbti ne visą darbo laiką gali sunkių raidos sutrikimų turinčiam vaikui jau sulaukus ir pilnametystės, jeigu sunki fizinė ar proto negalia nustatyta iki jam sulaukiant pilnametystės arba baigiant pagrindinį išsilavinimą.

Atostogų neįgalius vaikus auginantiems darbuotojams suteikiama ir daugiau (įvairesnių), ir ilgesnių: mūsų šalyje kasmetinės minimaliosios atostogos nepilnametį neįgalų vaiką vienam auginančiam darbuotojui, lygiai kaip ir neįgaliam darbuotojui, trunka savaite ilgiau nei kitiems – trisdešimt penkias kalendorines dienas, be to, po šešių mėnesių nepertraukiamo darbo įmonėje jie įgyja prioritetą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką; numatytos įprastos dvejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogos metais pailgėja (Rumunijoje), gali trukti iki vaikai sueis 6 metai (Slovakijoje); susirgusio neįgalaus vaiko iki 18 metų priežiūros esant komplikacijoms laikotarpiu darbo sutarties vykdymas sustabdomas (Rumunijoje); Kroatijoje vienas iš tėvų, auginančių vaiką iki 7 metų, turintį sunkių raidos sutrikimų (sunkią fizinę, proto ar psichinę negalią), gali alternatyviai arba pasinaudoti tikslinėmis atostogomis vaikui prižiūrėti, arba dirbti pusę darbo laiko, o vėliau (t. y. vaikui jau sulaukus 7 metų) dirbti pusę darbo laiko; nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu suteikiamos susirgusio sunkių neįgalumą turinčio vaiko iki 10 metų priežiūrai (Vengrijoje), bet kada analogiška teise į nemokamas trisdešimties kalendorinių dienų per metus atostogas Lietuvoje gali pasinaudoti darbuotojai, *net ir ne vieni* auginantys neįgalų vaiką iki 18 metų; gaudami darbo užmokestį, tris papildomų atostogų dienas tokie darbuotojai prisiduria Latvijoje, o mūsų šalyje po vieną papildomą apmokamą poilsio dieną jie ilsisi kiekvieną mėnesį (arba savaitinis darbo laikas trumpinamas dviem valandomis).

Teisinis atostogų reglamentavimas tiriamose naujosiose ES valstybėse narėse ir valstybėse kandidatėse nėra tapatus – akivaizdūs rūšių, trukmės, suteikimo tvarkos savitumai, tačiau bendra tendencija – jeigu ne patiems neįgaliesiems darbuotojams, tai bent neįgalius vaikus auginantiems, turintiems priežiūros pareigų, asmenims numatyti papildomas metinio poilsio laiko garantijas.

Lietuvos ir Estijos darbdaviai neįgalius darbuotojus į tarnybines komandiruotes gali siųsti bendra tvarka, ta-

čiau nuspręsti dėl neįgalų vaikų auginančio darbuotojo tarnybinės komandiruotės vienašališkai negali. Imperatyvios nuostatos reikalauja gauti ir paties darbuotojo sutikimą. Darbdaviui Lietuvoje tokia pareiga paprastai iškyla tik tuo atveju, jei darbuotojas neįgalų vaiką iki 18 metų augina vienas, o Estijos darbo sutarties įstatyme tokio subjektų skaičius neribojamas, bet atkreiptinas dėmesys į faktą, kad įstatymo 51 straipsnio 2 dalies nuostata dėl komandiruočių mini tik darbuotoją moterį. Gerai, kad 11 straipsnis užbėga už akių nesuteikdamas pagrindo skundui dėl lygių teisių pažeidimo dėl lyties ir kur kas labiau išplėsdamas jos taikymo sritį subjektams ir asmenims, auginantiems netekusius motinos neįgalius vaikus bei neįgalius vaikus auginantiems globėjams ir rūpintojams. Be to, visų šių asmenų darbdavys neturi teisės perkelti dirbti į kitą vietovę net ypatingais atvejais (gaivalinės nelaimės ir pan.). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat įtvirtinta, kad būtinas sutikimas darbuotojo, vieno auginančio neįgalų vaiką iki 18 metų, jei jį norima skirti dirbti poilsio arba švenčių dienomis.

DARBO UŽMOKESTIS IR DARBO DRAUSMĖ

Europos socialinė chartija (pataisytoji), TDO konvencijos, valstybių konstitucijos bei darbo įstatymai įtvirtina teisingo darbo užmokesčio, vienodo atlygio už vienodos vertės darbą principus, tiesa, negalios aspektas šiame kontekste minimas retai. Rumunijos darbo kodeksas aiškiai įvardija draudimą diskriminuoti asmenį dėl negalios skiriant jam darbo užmokestį. Ne Darbo kodeksas, o Lygių galimybių įstatymas darbdavį Lietuvoje įpareigoja neatsižvelgiant į asmens negalią mokėti vienodą darbo užmokestį už tokį patį ir vienodos vertės darbą. Pateisinama, kad socialinėse įmonėse dirbantiems neįgaliesiems gali būti nustatytos mažesnės darbo normos, negu jos paprastai nustatytos analogiškiems darbams toje pačioje socialinėje įmonėje arba kitose panašiose įmonėse, o šių asmenų darbo užmokestis dėl nustatytų mažesnių normų bei mažesnio darbo našumo negali būti sumažintas. Dėl darbo įgūdžių stokos, mažesnio darbo našumo, riboto darbingumo patirtas papildomas darbdavio išlaidas įstatyme numatytais būdais kompensuoja valstybė. Atviroje darbo rinkoje dirbantiems neįgaliesiems siūloma adaptuoti darbo vietas ne tik pritaikant patalpas arba įrangą, bet ir perskirstant užduotis arba pareigas darbuotojams, kad nenukentėtų asmens darbo užmokestis. Papildomas valstybės rėmimas darbo užmokesčio arba socialinio draudimo įmokų kompensavimo srityje daugiau ar mažiau užtikrinamas. Neapsaugotose darbo vietose dirbantiems neįgaliesiems įstatymas nenumato galimybės mokėti darbo užmokestį, mažesnę nei nustatytą minimumą. Pritartina nuomonei, kad mažesnis minimalus darbo užmokestis kai kurioms darbuotojų grupėms turėtų būti nustatomas tik tam tikro laikotarpio ir tik esant tam tikroms socialinėms ar ekonominėms sąlygoms [18, p. 58].

Drausminės nuobaudos skyrimas dėl asmens negalios neabejotinai yra lygių galimybių pažeidimas, tačiau jos skyrimas neįgaliam darbuotojui už darbo pareigų

nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą nėra niekuo išskirtinis. Neįgalumas, neįgalaus vaiko priežiūros ar neįgaliojo slaugymo faktas nėra kliūtis skirti drausminę nuobaudą, jeigu darbuotojas padaro darbo drausmės pažeidimą. Taip pat nėra vienoje iš anksčiau minėtų valstybių nereikalaujama gauti išankstinio įgaliotos institucijos sutikimo drausminei nuobaudai (net griežčiausiai iš jų – atleidimui iš darbo) neįgaliajam skirti.

DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS

Darbo sutarties pasibaigimo stadija turi savitumų, mat atsižvelgiant į neįgaliųjų galimybes dalyvauti darbo teisiniuose santykiuose ir sunkumus kaskart juos užmegsti iš naujo imamas didesnių apsaugos priemonių jų tęstinumui užtikrinti. Minėta, kad apsiribodami neįgaliųjų, kurių neįgalumas buvo žinomas teisinių darbo santykių pradžioje, teisinės padėties darbo sutarties nutraukimo metu tyrimu, nenukrypdami į darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reglamentavimo sritį, čia neaparsime atveju, kai reikalavimas nutraukti darbo sutartį grindžiamas neįgalumu ir iš to darbdaviui kyla pareigų išsaugoti darbo vietą, kol bus nustatytas neįgalumas, siūlyti darbuotojui kitą darbą, kurį šis galėtų dirbti pagal savo sveikatos būklę, ir pan.

Ir priimant darbuotoją į darbą, ir jį atleidžiant galioja tas pats tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl neįgalumo draudimas. Vienose valstybėse (pvz., Rumunija) šis principas išreikštas specialiai įvardijant ir neįgaliuosius, kitose jis išvedamas iš bendrųjų antidiskriminacinių pagrindų. Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyti darbo sutarties su neįgaliaisiais nutraukimo ypatumai: darbo sutarties su jais darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės gali būti nutraukta tik dėl svarbios priežasties ir tik ypatingais atvejais, jeigu palikus darbuotoją iš esmės būtų pažeisti darbdavio interesai, be to, apie atleidimą šie darbuotojai turi būti įspėti prieš du kartus ilgesnį laikotarpį – prieš keturis mėnesius (DK 129, 130 str). Iki įsigaliojant vienuoliktajai Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo (tada dar – Invalidų socialinės integracijos įstatymo [19]) redakcijai darbdavys savo iniciatyva galėjo atleisti iš darbo invalidą nesant šio asmens kaltės, tik gavęs savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimą. Kitaip nei Slovakijoje, kur įspėjimas negalios, jei nebus gautas atitinkamos valstybinės darbo institucijos sutikimas, dabar šio reikalavimo nebėra, tačiau dar Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme nustatytas ilgesnis – keturių mėnesių – įspėjimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą terminas išliko iki šiol.

Latvijos darbo įstatymas neįgaliesiems ir neįgalius vaikus iki 16 metų auginantiems darbuotojams dar įtvirtina ir pirmenybę būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Tokio prioriteto neįgaliesiems nei Estijos, Slovakijos, Čekijos, Vengrijos, nei ES šalių kandidačių teisės aktai nesuteikia, o antai Lietuvos – priešingai – šią pirmenybę garantuoja dar platesniam su neįgaliųjų priežiūra susijusių šeimos narių ratui.

NEĮGALIUS ASMENIS PRIŽIŪRINČIŲ ARBA SLAUGANČIŲ DARBUOTOJŲ PADĖTIS

Išskirtinės darbo sąlygų teisinio reglamentavimo nuostatos, nors ir negausios, tačiau neaplenkė ir neįgaliuosius slaugančių asmenų: budėti įmonėje arba namuose darbdaviai gali skirti tik šiems sutikus; namie neįgaliuosius slaugantys darbuotojai kasmetinių atostogų laiką renkasi pageidaujama laiku, o šalių suderintu laiku dar ir suteikiamos tokios pat trukmės kaip neįgaliesiems nemokamos atostogos, kurios taip pat įskaitomos į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti. Į darbo teisinių santykių trukmę Slovakijoje dar įskaičiuojamas ir ilgalaikę sunkią negalią turinčio vaiko priežiūrai skirtas laikas, jeigu vaikas yra prižiūrimas ne institucijoje. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, darbuotojai, vieni prižiūrintys kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis, turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti, jei jų kvalifikacija yra ne žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų toje įmonėje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas nutarime [20] nustatė, jog priežiūros faktui patvirtinti užtenka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo ir to šeimos nario (narių) tapačią gyvenamąją vietą, o darbuotojo šeimos nariais pagal normą gali būti jo tėvai (įtėviai), su-tuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminaičiai.

IŠVADOS

1. Neįgalių asmenų įdarbinimo rėmimas steigiant socialines įmones, teikiant subsidijas darbdaviams jau išibėgėjo, tad tolesnis neįgalių asmenų integracijos tikslas – išlieti į atvirą darbo rinką, kad būtų užtikrintos lygios galimybės nepaisant negalios.

2. Lietuvos, kitaip nei daugumos straipsnyje tirtųjų valstybių, Darbo kodekse antidiskriminacinių pagrindų sąrašas neišsamus, nes neuždraudžia diskriminacijos dėl neįgalumo. Šį trūkumą siūlome šalinti, nors dėl to neįgalių darbuotojų teisinė apsauga nėra kiek nenukenčia, mat draudimas, įtvirtintas Lygių galimybių įstatyme, ir apima darbdavio pareigas visuose darbo teisinių santykių raidos etapuose nuo pat darbo sutarties sudarymo iki nutraukimo.

3. Dėl darbo sutarties sąlygos, susijusios su išbandymo terminu, norint patikrinti neįgalaus darbuotojo tinkamumą dirbti, darbo sutarties šalys gali suslygti be specialių apribojimų. Neįgalumas, kaip diferencijuotos trukmės išbandymo laikotarpio pagrindas, numatytas tik Rumunijoje, kitur ribojimas nustatyti išbandymą priimančiam į darbą neįgalius asmenis siejamas tik su jiems skirtomis darbo vietomis, t. y. ne atviroje darbo rinkoje.

4. Diskriminacija draudžiama, o diferenciacija pateisinama. Įrodymas – nors negausiai, tačiau kiekvienoje valstybėje pastebėti neįgaliųjų arba neįgalius vaikus au-

ginančių bei prižiūrinių darbuotojų darbo sąlygų ypatumai. Ši tendencija turi išlikti.

5. Siekdami lygiomis teisėmis be diskriminacijos įsidarbinti atviroje darbo rinkoje neįgalieji paiso bendrųjų teisės aktų reikalavimų ir tik būtinybė didinti jų teisių apsaugą lemia kai kurių papildomų lengvatų įtvirtinimą: ne visą arba lanksčiau pritaikytą darbo laiką, specialią tvarką skiriančią dirbti viršvalandžius, naktį, budėti, didesnes ir įvairesnes atostogų garantijas, tvirtesnę padėti nutraukus darbo sutartį.

LITERATŪRA

1. **GA resolution** 56/168 19th December 2001 Resolution on the Comprehensive and Integral International Convention to Promote and Protect the Rights and Dignity of People with Disabilities – United Nations.
2. **Council Directive** 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation OJ L 303, 02/12/2000.
3. **Urmonienė M.** Marginalinės grupės – socialinio darbo dalykas // Socialinis darbas. 2002. Nr. 2(2).
4. **Labour** act of Croatia <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/41244/72720/F484034153/HRV41244.pdf> (prisijungta 2006 03 15).
5. **Labour** Code of Romania <http://www.cdep.ro/legislatie/eng/vol58eng.pdf> (prisijungta 2006 04 15).
6. **Labour** Code of Bulgaria. <http://www.mlsp.government.bg/en/docs/labour/Labour%20code%20consolidated%20en.pdf> (prisijungta 2006 04 12).
7. **Labour** Law of the Republic of Latvia <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc> (prisijungta 2006 04 20).
8. **Republic** of Estonia Employment Contracts Act <http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm> (prisijungta 2006 04 12).
9. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.
10. **Lietuvos Respublikos** lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 114-5115.
11. **Vaišvila A.** Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.
12. **Lietuvos Respublikos** socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 96-3519.
13. **Labour** Code of Czech Republic <http://www.mzv.cz/servis/soubor.asp?id=10807> (prisijungta 2006 04 20).
14. **Labour** Code of Slovak Republic. http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page_pdf.php?id=961 (prisijungta 2006 04 20).
15. **Labour** Code of Hungary <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm> (prisijungta 2006 04 21).
16. **Tartilas J.** Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32).
17. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso komentaras. III dalis. – Vilnius: Justitia, 2004.
18. **V. Gerikienė, I. Blažienė.** Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32).
19. **Lietuvos Respublikos** invalidų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36-969.
20. **Lietuvos Aukščiausiojo Teismo** Teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“.

LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Indrė Snarskytė*

Mykolas Romeris University

S u m m a r y

Few United Nations documents and legal literature have already given their share to disability non-discrimination and equality issues, although it is argued whether the existing human rights machinery consisting of six core human rights conventions is enough: unlike other vulnerable groups having legally binding treaties, the disability-specific convention is still under debate and the protection of people with disabilities is slightly visible. Discrimination on the grounds of disability is prohibited but the direct implementation in Labour laws is not equally expressive. Difficulties and advantages of employment of people with disabilities in sheltered workshops, social undertakings and quota-protected workplaces are widely discussed throughout European countries, United States and member states of International Labour Organization. So the next logical step towards full participation and equality of people with disabilities ensuring their independent way of life lies in one of the areas – equal employment. Article is highly structured in three directions: territorial, personal and by subject-matter. The target of present research is the analysis of employment regulation in an open labour market and some requirements of additional protection for particular vulnerable groups throughout new EU member states (Lithuania, Latvia, Estonia, Slovakia, Czech Republic, Hungary) and some candidate countries of Croatia, Romania and Bulgaria. These vulnerable groups include working people with disabilities, employees raising children with disabilities and employees taking care of disabled family members. Comparative analysis involve national codified labour regulations with special interest attached to probationary period, labour conditions of working time, part-time and flexible work time distribution, additional holidays, peculiarities of wages, labour discipline and termination of labour contract. While people with disabilities are seeking for equality and non-discrimination they are entitled to the same legal regulation in common with other employees, only the need for special protection impels the enforcement of additional guarantees.

Keywords: employees with disabilities, equal opportunities, disability discrimination, open labour market, probationary period, working time, time-off, part-time, termination of an employment contract, guarantees.

* Lecturer of Labour Law and Social Security Department of Law Faculty of Mykolas Romeris University.