

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Audrius Kozmino  
5 m. studijų V kurso I grupės  
Teisės fakulteto neakivaizdinio skyriaus studento

MAGISTRO DARBAS

**ATSKIRŲ DARBUOTOJŲ GRUPIŲ SAUGOS IR SVEIKATOS  
GARANTIJOS**

Vadovas: lekt. A. Šuminas  
Recenzentas: doc. dr. V. Tiažkijus

VILNIUS 2009

## TURINYS

IŽANGA.....	3
1. DARBO SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJŲ SAMPRATA .....	6
2. JAUNŲ ASMENŲ DARBO SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS.....	12
3. NĖŠČIŲJŲ, NESENAI PAGIMDŽIUSIŲ AR KRŪTIMI MAITINANČIŲ MOTERŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS.....	31
4. DIRBANČIŲ NEĮGALIŲJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS.....	45
IŠVADOS.....	56
SANRAUKA.....	57
SUMMARY.....	58
LIERATŪRA.....	59

## IŽANGA

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau darbe – LR Konstitucija) 48 straipsnyje deklaruojama, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“<sup>1</sup>. Svarbiausias šio Konstitucijos straipsnio tikslas – dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga. Konstitucija – pagrindinis šalies įstatymas, kuriame yra numatyta pareiga – užtikrinti teisę žmogui pasirinkti norimą darbą bei sudaryti tinkamas sąlygas tam darbui atlikti. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas yra nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą. Vienas svarbiausių institutų darbo teisėje, įtvirtintas tarptautinėje ir nacionalinėje teisės normose, yra saugios ir sveikos darbo sąlygos. Jos siejamos su prigimtinėmis žmogaus teisėmis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau darbe – LR DK) 259 straipsnis darbuotojų saugą ir sveikatą apibrėžia kaip visas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtas prevencines priemones, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek tik įmanoma sumažinta<sup>2</sup>.

Minėtos garantijos į saugias ir sveikas darbo sąlygas turi būti sudarytos visiems darbuotojams be išimčių, tačiau žymėtina tai, kad tam tikrų kategorijų asmenims gali būti nustatytos ir papildomos garantijos lyginant su bendrosiomis. Tokie asmenys yra: a) asmenys iki 18 metų; b) nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys; c) dirbantys asmenys su negalia. Šių asmenų atžvilgiu taikomas skirtingas darbo ir poilsio reglamentavimas, viršvalandinių darbų ribojimas, teisė pasirinkti darbo pamainą, naktinio darbo ribojimas ir kt. Garantijų nustatymas atskirų kategorijų grupėms rodo išskirtinį valstybės požiūrį į asmenis, kurie yra labiau socialiai pažeidžiami bei kuriems dėl tam tikrų fiziologinių savybių reikalinga papildoma apsauga ir tokia diferenciacija nėra laikoma diskriminacija likusių asmenų atžvilgiu. Būtent tokių, labiau socialiai pažeidžiamų, dirbančių asmenų saugos bei sveikatos garantijos ir bus analizuojamos šiame darbe.

### *Temos aktualumas ir naujumas:*

- sauga ir sveikata darbe – vienas pagrindinių institutų darbo teisėje. Tai itin aktualu atskirų grupių darbuotojams, kuriems dėl savo psichofiziologinių savybių, apskritai,

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-101.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

sunkiau ne tik išsilaikyti darbo rinkoje, bet ir reikalingos papildomos garantijos. Garantijų nustatymas tam tikrų kategorijų darbuotojams rodo išskirtinį valstybės požiūrį į juos. Dėmesys šių grupių asmenims, užtikrinant jų saugą ir sveikatą, suaktyvėjęs, tačiau teisės doktrinoje šie klausimai nagrinėjami nepakankamai.

*Darbo tikslas:*

- atskleisti saugos ir sveikatos garantijų esmę, išanalizuoti teisės aktus, reglamentuojančius atskirų darbuotojų grupių garantijas bei šių teisės aktų reglamentavimo, taikymo ir įgyvendinimo praktikoje problemas.

*Tyrimo objektas:*

- atskirų kategorijų asmenų saugos ir sveikatos garantijos, kurios numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau darbe – LR DK), kituose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose ir tarptautinės teisės normose.

*Tyrimo metodai:*

- lingvistinis metodas – aiškinantis jauno asmens, nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters garantijos reikšmę; neįgalaus asmens sąvokos prasmę;

- lyginamasis metodas – nagrinėjant Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnius, įtvirtinančius papildomas garantijas tam tikroms darbuotojų grupėms, kitus teisės aktus, lyginant su tarptautinėmis teisės normomis;

- istorinis metodas – aiškinantis garantijos sampratos kilmę;

- statistinis metodas – naudojamosi Valstybinės darbo inspekcijos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktais statistiniais duomenimis;

- loginis-analitinis metodas – pateikiant apibendrinimus ir išvadas.

*Darbo struktūra:*

- magistro darbą sudaro šios dalys: įžanga, keturios dalys ir išvados, darbo pabaigoje pateiktas literatūros sąrašas, santrauka.

- pirmoje dalyje atskleista garantijos esmė, įstatymų bei diferenciacijos tikslai;

- antroje dalyje nagrinėjamos teisės normos, reglamentuojančios dirbančių jaunų asmenų saugą ir sveikatą, ypatumai, susiję su jaunų asmenų darbu;

- trečioje dalyje aptartas teisės aktais nustatytas nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų darbas;

- ketvirtoje dalyje nagrinėjamos neįgalių asmenų darbo, jų darbo vietos pritaikymo problemos praktikoje;

*Naudota literatūra:*

- Vilniaus universiteto Teisės fakulteto autorių kolektyvo vadovėlis „Darbo teisė“, Vaišvilos, A. vadovėlis „Teisės teorija“, Mykolo Romerio universiteto autorių kolektyvo

parašytas vadovėlis „Darbo teisė“, Tiažkijaus, V. monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“; Tartilo, J., Čyro, P. ir kt. „Žmonių sauga darbe“, autorių kolektyvo „Lietuvos darbo kodekso komentaras“, III tomas.; autorių kolektyvo „Lietuvos darbo kodekso komentaras“, I–II tomas; Mačernytės-Panomariovienės, I. daktaro disertacija „Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam“; Maculevičiaus, J., Snarskytės. I. ir kitomis mokslinėmis publikacijomis, tarptautinėmis ir nacionalinėmis teisės normomis, reglamentuojančiomis atskirų darbuotojų grupių saugos ir sveikatos garantijas; autorių kolektyvo „Lietuvos Konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda“, Vilnius, 2007; Tartilaitės, A. „Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje“ ir kt.

# 1. DARBO SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJŲ SAMPRATA

Siekiant atskleisti saugos ir sveikatos garantijų sampratą būtina apžvelgti trumpai žmogaus teisių ir laisvių formavimąsi, kurių ištakos jau peržengusios tūkstantmetį, o garantijos samprata istoriškai plėtėsi ir kito.

Jų šaknys siekia Graikijos, Romos humanistines idėjas. Stoikai išskyrė *ius naturale* - visi žmonės lygūs ir laisvi bei *ius gentium* - žemiškieji įstatymai. Viduramžiais buvo iškelta visuomenės intereso pirmenybė prieš individo intereso svarbą. Renesanso epochoje susiformavo nuostata, jog būtent valstybė turi ne tik suteikti teises, bet ir apsaugoti jas.

Šiuolaikinėje visuomenėje visos žmogaus teisės klasifikuojamos pagal įvairius kriterijus. Vienas iš labiausiai paplitusių teisių grupavimo būdų žmogaus teisių doktrinoje yra jų skirstymas pagal turinį. Šio kriterijaus pagrindu žmogaus teisės skirstomos į: pilietines (asmenines) ir politines, ekonomines, socialines bei kultūrinės.

Pilietinėms (asmeninėms) ir politinėms teisėms priskiriamos tokios teisės, kaip teisė į gyvybę, kankinimų ir nežmoniško bei orumą žeminančio elgesio ar baudimo draudimas, teisė į asmens laisvę ir asmens neliečiamumą, teisė dalyvauti valdant šalį, rinkti šalį valdysiančius asmenis bei būti išrinktam ir kt. Šios žmogaus teisės, įvardijamos kaip I kartos, įtvirtintos teisės aktuose tik XVII a., nors jų ištakos siekia dar senesnius laikus<sup>3</sup>.

Socialinėms ir ekonominėms ir kultūrinėms (arba socialinėms) teisėms priskiriamos: teisė į darbą, teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė į saugias darbo sąlygas, į teisingą darbo apmokėjimą, teisė į poilsį, laisvalaikį, apmokamas atostogas, moterų teisių apsauga iki ir po gimdymo, vaikų ir paauglių teisių apsauga, teisė į pakankamą pragyvenimo lygį, teisė į sveikatą, teisė į mokslą, teisė dalyvauti kultūriniame gyvenime, naudotis mokslo pažangos laimėjimais ir kt. Šios, t. y. II kartos teisės pradėtos įtvirtinti valstybių konstitucijose bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose tik po Pirmojo pasaulinio karo<sup>4</sup>.

Visos šios teisės yra įtvirtintos Jungtinių Tautų organizacijos (toliau JTO) dokumentuose. Nors 1948 m. Jungtinių Tautų priimtoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje žmogaus teisės dėstomos kartu, tačiau kiti du svarbūs Jungtinių Tautų priimtą Tarptautinę žmogaus teisių chartiją sudarantys dokumentai, t. y. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966 m.) ir Tarptautinis ekonominių, socialinių ir

<sup>3</sup> Autorių kolektyvas. MRU. *Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda*. Vilnius, 2007.

<sup>4</sup> Autorių kolektyvas. MRU. *Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda*. Vilnius, 2007, p. 332.

kultūrinių teisių paktas (1966 m.) šias teises išskiria<sup>5</sup>. Lietuva taip pat prisijungusi prie šių dokumentų.

Be jau minėtų, išskiriamos dar III kartos žmogaus teisės, tai teisė į taiką, vystymąsi, sveiką ir švarią aplinką bei IV kartos žmogaus teisės, t. y. modernųjį laikotarpį, kuris siejamas su nauju požiūriu į žmogaus teises, pripažįstama visų žmogaus teisių svarba, jų nedalumas.<sup>6</sup>

Žymėtina, kad pati teisės socialinė paskirtis istoriškai perėjo dvi pagrindines raidos stadijas – klasinę ir bendranacionalinę. Klasinės stadijos teisė buvo kuriama siekiant saugoti ne visos visuomenės, o tik politiškai ir ekonomiškai vyraujančių socialinių grupių interesus, atitinkamai slopinant kitas socialines grupes. Antrajai – bendranacionalinei stadijai, kuri pradėjo formuotis Europoje po Antrojo pasaulinio karo, būdinga tai, kad teisė jau turi organizuotu būdu saugoti ne vienos, o visų socialinių grupių teises, lemti jų įgyvendinimą, derinti priešingus interesus ir šitaip palaikyti visuomenėje socialinę santarvę bei rimtį. Tokios orientacijos teisė siekia socializuoti žmonių santykius, grįsti juos ne jėga, o abipuse nauda, lygiateisiškumu, bendradarbiavimu. Čia siekiama, kad kiekvienas galėtų dalyvauti lygiaverčiuose mainuose, laisvai plėtoti savo asmenybę, tikėtis savo teisių saugos ir tais atvejais, kai pats dėl objektyvių priežasčių nebepajėgia pareigų vykdymu užsitikrinti jos bent minimaliu lygiu<sup>7</sup>. Taip siekiama nustatyti ir garantuoti patikimą ir vis daugiau narių apimančią teisinę saugą.

Europoje susiformavęs požiūris, kad tam tikros pagrindinės žmogaus teisės turi vadinamąją negatyviąją dimensiją, t. y. kad valstybė neturi kištis į jų įgyvendinimą. Prie „negatyviųjų teisių“ priskiriamos pilietinės ir politinės žmogaus, t. y. pirmosios kartos teisės. Valstybei draudžiama jas pažeisti, ji negali kištis į jų įgyvendinimą, ir jų įgyvendinimas nekainuoja. Tačiau yra nemaža dalis pagrindinių žmogaus teisių, turinčių valstybės pozityviąją dimensiją – šioms priskiriamos: socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės. Atitinkamai jos reikalauja tiek valstybės veiksmų, tiek išlaidų, t. y. valstybė, įgyvendindama tam tikras priemones, turi garantuoti individui, kad šis galėtų naudotis savo teisėmis<sup>8</sup>. Taip valstybė užtikrina ne tik tam tikrų visuomenės sluoksnių, bet ir visos visuomenės apsaugą. Be kita ko, atskirose valstybėse garantijų apimtis skiriasi ir tai priklauso nuo politinės valios bei sutarimo. Kokią įtaką valstybė darys ekonominiam reguliavimui sprendžia pati valstybė.

<sup>5</sup> Autorių kolektyvas. LTU. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius, 2002, p. 281.

<sup>6</sup> Autorių kolektyvas. MRU. *Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda*. Vilnius, 2007, p. 332.

<sup>7</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojui darbdaviui tapus nemokiam: daktaro disertacija*. Vilnius, 2002, p. 10.

<sup>8</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos konstitucinė teisė: knyga*. – Vilnius, 2001, p. 281, 282.

Aktualiausias demokratinių valstybių uždavinys – ne tik deklaruoti žmogaus teises ar laisves, bet ir, svarbiausia, teisingai jas įgyvendinti. Ekonominės, socialinės ar dvasinės prielaidos ir sąlygos pačios savaime negali būti pagrindu įgyvendinant žmogaus teises ir laisves. Garantijomis jos tampa tik valstybės ir visuomenės organizacinėmis jėgomis jas juridškai įforminus<sup>9</sup>. Šiuolaikinėje demokratinėje valstybėje nekyla klausimas dėl valstybės privalomumo deklaruoti žmogaus teises ir laisves. Svarbiausias uždavinys, tenkantis valstybei, – tinkamai įgyvendinti bei užtikrinti deklaruojamas žmogaus teises.

Akcentuotina tai, kad teisės teorijoje vieningos nei garantijos sampratos, nei jų skirstymo nėra. A. Vaišvila žmogaus teisių garantijas apibrėžia kaip sąlygas ir priemones, kurioms esant asmuo įgyja savo teisėms ir laisvėms įgyvendinti reikalingą gėrį, juo netrukdomai naudojasi ar gina savo pažeistas teises<sup>10</sup>.

T. Birmontienė garantijos sąvoką apibrėžia kaip tam tikrą sistemą teisės normų, principų ir priemonių, kurių pagalba yra užtikrinamos žmogaus teisės<sup>11</sup>.

S. A. Komarovas ir A. V. Malko garantijas apibūdina kaip sistemą galimybių bei sąlygų, kurioms esant įgyvendinamos teisės normos, leidžiančios naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdyti juridines pareigas<sup>12</sup>.

I. Mačernytė-Panomariovienė, atsižvelgdama į tai, jog garantijų tikslas visų pirma susijęs su teisių ir laisvių įgyvendinimu, pateikia apibendrintą garantijų sampratą. Anot jos, garantijos – tai atitinkamų sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse<sup>13</sup>. Autorė garantijas išskiria į tris pagrindines grupes:

1. Garantijas pagal galiojimo sferą: a) tarptautinės; b) nacionalinės;

2. Pagal turinį ir formą: a) bendrosios (neteisinės) – ekonominės, tai stabilių sąlygų, reikalingų tiek verslo plėtimui, tiek darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti, taip pat socialinės, politinės garantijos. Socialinių garantijų sfera – minimalaus pragyvenimo lygio nustatymas, atsižvelgiant į sveikatos apsaugos, išsilavinimo, pajamų poreikius bei politinės; b) teisinės – materialinės, jos apima normines nuostatas, nustatančias teisių ir laisvių įgyvendinimo sąlygas, procesinės (organizacinės). Joms priskirta priežiūros ir kasacijos institucijos, Institucinės – institucijos, kurioms priskirta žmogaus teisių gynyba.

<sup>9</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojui darbdaviui tapus nemokiam*: daktaro disertacija. – Vilnius, 2002, p. 10.

<sup>10</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*: antrasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 187, 188.

<sup>11</sup> LTU autorių kolektyvas. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius, 2001, p. 347.

<sup>12</sup> КОМАРОВ, С. А., МАЛКО, В. *Теория государства и права*: Учебно-методическое пособие. Москва, 2003.

<sup>13</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojui darbdaviui tapus nemokiam*: daktaro disertacija, Vilnius, 2002.



Teisinė atsakomybė suprantama kaip asmenų pareiga atsakyti už padarytus teisės pažeidimus, teisinių pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą.<sup>14</sup>

3. Pagal taikymo subjektus ir kt. – socialiai pažeidžiamiems asmenims (moterims, vaikams, jaunimui iki 18 metų, senyvo amžiaus žmonėms ir t. t.), darbuotojams, pareigūnams ir kt.

Kaip ir minėta darbe, viena iš saugomų teisių yra ne tik teisė į darbą, bet ir teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Saugių darbo sąlygų principai įtvirtinti tarptautiniuose dokumentuose: Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, Europos Sąjungos direktyvose, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau darbe – TDO) konvencijoje. Visa Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos politika pagrįsta šiais principais: nelaimingi atsitikimai darbe; profesinės ligos; netinkamos darbo sąlygos, kurios daro fizinę, ekonominę, moralinę žalą žmonėms ir valstybei; darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetas, palyginti su darbo ar gamybos rezultatais; trišalis valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimas saugos ir sveikatos srityje; darbdavių ir darbuotojų pareiga įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatas; darbuotojų saugos ir sveikatos mokslinių tyrimų plėtojimas; ekonominių priemonių, skatinančių saugią ir nekenksmingą darbo sąlygų darbuotojams sudarymas ir taikymas; darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų rengimo, nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų priežasčių tyrimo bendros tvarkos nustatymas; valstybinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė<sup>15</sup>.

Teisės principai – tai pagrindiniai nuostatai, vadovaujantys pradai, kurie parodo tam tikrų visuomeninių santykių dėsningumus, esminius bruožus, vystymosi tendencijas. Šių tendencijų supratimas leidžia įstatymų leidėjams formuoti tokią teisinę sistemą, kurioje būtų pastebimi minėti dėsningumai<sup>16</sup>. Principai suprantami kaip idėjos, kurios realiai pradeda veikti ir tampa apsaugotos jas įtvirtinus teisės normose.

Lietuvos Respublikoje valstybės siekis užtikrinti užtikrinti ne tik teisę į darbą, bet ir saugias bei sveikas darbo sąlygas įtvirtintas LR Konstitucijos 48 straipsnyje, kur skelbiama kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti *saugias ir sveikas* darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

LR DK 259 straipsnyje darbuotojų sauga ir sveikata apibrėžiama kaip visos

<sup>14</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojui darbdaviui tapus nemokiam*: daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 24–25.

<sup>15</sup> VU autorių kolektyvas. *Darbo teisė*: vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008, p. 416.

<sup>16</sup> MACULEVIČIUS, J. Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė reguliuojant socialinės apsaugos santykius. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48); 5–11.

darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta<sup>17</sup>. Plačiąją prasme darbuotojų sauga apima ne tik prevencines priemones, bet ir sankcijas už norminių teisės aktų, reguliuojančių saugą ir sveikatą darbo teisiniuose santykiuose, nesilaikymą, atlyginimą už sužalotą sveikatą, darbdavio pareigą perkelti dėl sveikatos būklės negalintį dirbti pagal sutartį sulygto darbo į kitą, tinkamo darbo ir poilsio laiko, ligos pašalpų mokėjimą ir kt.

Darbuotojų sauga apima įvairius visuomeninius santykius bei reguliuojama teisinėmis, ekonominėmis, organizacinėmis, techninėmis, finansinėmis ir kitokiomis priemonėmis.

Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas galime apibrėžti kaip principų, priemonių bei juos įtvirtinančių teisės normų, kurių pagalba užtikrinamos saugios ir sveikos darbo sąlygos, visumą.

Praktikoje tokias – „švarias“ priemones būtų sunku išskirti. Dažniausiai reguliavimas apima dvi ir daugiau priemonių, pavyzdžiui, teisinės – organizacinės – finansinės. LR DK 122 straipsnyje nustatyta galimybė darbdaviui prastovos atveju perkelti darbuotoją į kitą darbą (pats įforminimas juridiskai – teisinė priemonė), darbuotojo perkėlimas, kito darbo pasiūlymas – organizacinė priemonė; darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokamas ne mažesnis kaip Vyriausybės nustatytas minimalus atlygis – finansinė priemonė.

Visuotinai pripažįstamos ir įtvirtintos saugos ir sveikatos garantijos taikomos visiems darbuotojams, neišskiriant jų rasės, lyties, amžiaus, tautybės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų ir pan.

Visi darbo santykiai grindžiami bendrais darbo organizacijos principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas, visiems darbo subjektams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos<sup>18</sup>. Tačiau darbo įstatymų bendrumo principas nereiškia, jog apskritai draudžiamas skirtingas reglamentavimas, tačiau tik esant pagrįstoms aplinkybėms.

Anot profesoriaus A. Vaišvilos, diskriminacija yra savavališkas asmens teisių atėmimas, ribojimas, o diferenciacija – teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis tam tikriems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių. Tokiais pripažįstami

---

<sup>17</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>18</sup> TIAŽKIJUS, V. *D darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 81.

nepilnamečiai, neįgalūs asmenys, bedarbiai arba tie, kurie vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, o šių pareigų vykdymas nesukuria pareigoms adekvačių teisių; tai moterys, gimdančios ir auginančios vaikus; asmenys, dirbantys gyvybei ir sveikatai itin pavojingomis sąlygomis ir kt. Diferenciacijos tikslas – sušvelninti turtinę nelygybę, kad ji galiausiai nevirstų realia teisių nelygybe<sup>19</sup>.

Darbo teisėje tokia diferenciacija grindžiama objektyviaisiais ir subjektyviaisiais kriterijais. Objektyvios diferenciacijos pagrindu laikomas papildomų garantijų teikimas atsižvelgiant į klimatinės įvairių ūkio šakų darbo sąlygų ypatybes, jų kenksmingumą sveikatai, į darbo sunkumą. Subjektyviaisiais diferenciacijos pagrindais laikomos darbo santykių subjektų psichinės ir fizinės savybės, todėl šiems asmenims reikalinga valstybės pagalba, nustatanti papildomas garantijas<sup>20</sup>. Dėl LR DK psichofiziologinių savybių išskiriami asmenys: *jauni asmenys, moterys bei neįgalūs asmenys*. Šios kategorijos asmenims taikomos papildomos garantijos bus plačiau nagrinėjamos kituose šio darbo skyriuose.

Darbo sąlygos diferencijuojamos leidžiant bendrąsias ir specialiąsias teisės normas. Bendrosios teisės normos taikomos visiems darbuotojams arba didžiąjai jų daugumai nepriklausomai nuo ūkio šakos, profesijos, amžiaus ir pan.<sup>21</sup> Priimant specialiuosius norminius teisės aktus arba įtvirtinant specialias teisės normas bendruosiuose teisės aktuose yra įgyvendinamas darbo santykių diferencijavimo principas. Specialūs įstatymai ar teisės normos nustato bendrųjų taisyklių išimtis, kurios taikomos tik konkrečioms asmenų kategorijoms, konkrečiai numatytais atvejais<sup>22</sup>. Pavyzdžiui, LR DK 105 straipsnyje numatytas išbandymas sudarant darbo sutartį – bendroji teisės norma. To paties straipsnio 3 dalies 1 punkte sakoma, jog išbandymas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas priimant į darbą asmenis iki aštuoniolikos metų – specialioji teisės norma. Taip valstybė suteikia galimybę jauniems asmenims įsitraukti į atvirąją darbo rinką, o ši – specialioji norma, nėra diskriminacinė kitų darbuotojų atžvilgiu.

Apibendrinant galima sakyti, kad kiekvienas žmogus turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbo teisės doktrinoje įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas, nustatantis papildomas saugos ir sveikatos garantijas atskiroms darbuotojų grupėms, sudaro prielaidas ne tik įsitraukti į atvirąją darbo rinką, bet ir dirbti nedarant sau žalos, o toks diferenciacijavimas nėra diskriminacinis likusiųjų atžvilgiu.

---

<sup>19</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: antrasis, pataisytas ir papildytas leidimas*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 183.

<sup>20</sup> VU autorių kolektyvas. Vadovėlis. – Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008, p. 29.

<sup>21</sup> VU autorių kolektyvas. Vadovėlis. – Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008, p. 33.

<sup>22</sup> VU autorių kolektyvas. *Darbo teisė*: vadovėlis. – Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008, p. 36.

## 2. JAUNŲ ASMENŲ DARBO SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS

Jauni asmenys, ateinantys į darbo rinką, paprastai neturi arba turi labai mažai darbinės patirties. Būtent darbinės patirties stoka dažniausiai lemia didesnę nelaimingų atsitikimų darbe tikimybę. Todėl itin didelis dėmesys skiriamas jaunų asmenų darbo teisinių santykių reglamentavimui tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygiu. Pozityviu valstybės įsikišimu didinamas tokių asmenų apsaugos lygis. Ypatinga jaunų asmenų sauga darbe – tai sistema specialių teisės normų, papildančių bendrąsias, suteikianti jiems tam tikras lengvatas darbo metu, susijusias su darbo laiko režimu, apsauga nuo sunkių ir/ar kenksmingų, pavojingų darbo sąlygų, ir tai leidžia saugiai, nesukeliant pavojaus jų organizmui bei psichikai, dirbti ir derinti mokslą su darbu<sup>23</sup>.

Europos saugos ir sveikatos agentūros (toliau darbe – OSHA) duomenimis, šios, jaunų asmenų, grupės susižalojimų darbe pasitaiko dažniau. Viena iš priežasčių įvardijama ta, jog jauni asmenys nėra susipažinę su savo darbu: aplinkybėmis ir rizikos veiksniais. Dėl savo nepatyrimo jie negali suprasti, kad jiems gresia pavojus, ir atkreipti į jį dėmesį<sup>24</sup>.

Europos saugos ir sveikatos agentūros direktorius tarp priežasčių, dėl kurių jaunimui kyla didesnė tikimybė susižaloti, įvardija galimą fizinį ar psichologinį nebrandumą, nežinojimą, kad būtent darbdaviai privalo pasirūpinti jų sauga, baimę kalbėti apie iškilusią problemą ar atsisakyti dirbti pavojingomis sąlygomis. Pastebi, kad ir darbdaviai nesuvokia, jog jauni asmenys darbe susiduria su didesne rizika, nei vyresnieji<sup>25</sup>.

Pažeidimai, susiję su jaunų asmenų sauga darbe taip pat nereti. Remiantis Lietuvos valstybės darbo inspekcijos duomenimis galima spręsti, kad problemos jaunų asmenų darbo saugos ir sveikatos srityje yra itin aktualios. Valstybinė darbo inspekcija, atlikusi patikrinimus, nustatė, kad pusę iš nustatytų pažeidimų sudaro darbo ir poilsio režimų pažeidimai. Tiesa, dėl jauniems asmenims draudžiamų dirbti darbų ir sveikatos tikrinimo – vos daugiau nei po procentą<sup>26</sup>.

Dėl minėtų priežasčių asmenims, nesulaukusiems aštuoniolikos metų, taikomos

<sup>23</sup> TARTILAS, J., ČYRAS, P. ir kt. *Žmonių sauga darbe*. Vilnius: Technika, 2000, p. 13.

<sup>24</sup> Faktai ir skaičiai. Rizika darbe ir jos poveikis sveikatai // Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, spalio 14 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://osha.europa.eu/lt/publications/factsheets/62/view>>

<sup>25</sup> Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, balandžio 14 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://osha.europa.eu/lt/publications/factsheets/62/view>>

<sup>26</sup> Valstybinė darbo inspekcija. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, balandžio 14 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://www.vdi.lt/index.php?-2081004216>>

papildomos saugos ir sveikatos garantijos lyginant su bendrosiomis. Šių asmenų saugai ir sveikatai darbe skiriamas itin didelis dėmesys tiek tarptautiniame lygmenyje, tiek ir nacionaliniame.

Lietuva, pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, yra ratifikavusi ir prisiėmusi įsipareigojimus, kurie skirti jaunų asmenų apsaugai. Viena iš jų – konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“<sup>27</sup> (ratifikuota 1997 m. spalio 22 d., įsigaliojo nuo 1999 m. birželio 22 d.). Joje jauno asmens sąvoka apima asmenis, jaunesnius nei 18 metų, bet sulaukusius 15 metų. Tačiau 2 straipsnio 4 punktas, atsižvelgiant į šalies ekonomines bei švietimo sąlygas, pasikonsultavus su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis, leidžia nustatyti 14 metų minimalų amžių. Taip pat nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais leidžia įdarbinti ar dirbti lengvą darbą 13–15 metų amžiaus asmenims, jei tik tas darbas neatrodo pavojingas sveikatai ar vystymuisi bei neformuoja nepalankaus požiūrio į mokyklą, nekenkia jų dalyvavimui profesinio orientavimo ar mokymo programose ir yra patvirtintas kompetentingos valdžios institucijos (7 straipsnis). Konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti“<sup>28</sup> (ratifikuota 2003 m. kovo 25 d., įsigaliojo 2004 m. rugsėjo 29 d.) 2 straipsnyje nustatė, jog terminas „vaikas“ pagal šią konvenciją yra asmuo, nesulaukęs 18 metų, bet toliau nedetalizuojama.

Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)<sup>29</sup> (ratifikuota 2001 m. gegužės 15 d., įsigaliojo 2001 m. rugpjūčio 1 d.) nustatytas minimalus 15 metų priėmimo į darbą amžius, išskyrus tuos atvejus, kai vaikai dirba lengvą darbą, nekenkiantį jų sveikatai, dorovei ar mokymuisi. Viršutinė amžiaus riba (7 straipsnis, kuriame nustatyta vaikų ir paauglių teisė į apsaugą) yra 18 metų. Jaunų asmenų sąvoka nėra apibrėžta chartijoje, tačiau pagal straipsnyje nurodytą amžių galima tokiems priskirti asmenis iki 18 metų.

Europos Tarybos direktyvoje 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“<sup>30</sup> (įsigaliojo 1994 m. rugpjūčio 9 d.) 3 straipsnyje „jaunas asmuo“ laikomas asmuo iki 18 metų; „vaikas“ – kiekvienas asmuo iki 15 metų, kuris pagal nacionalinius teisės aktus privalo lankyti mokyklą; „paauglys“ – kiekvienas 15–18 metų amžiaus jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinius teisės aktus neprivalo lankyti mokyklos. Direktyvos 5 straipsnio 3 dalyje leista nacionaliniais įstatymais arba kitais teisės aktais ir juose nustatytomis sąlygomis gali leisti vaikams, kuriems yra ne mažiau trylikos metų, dirbti kultūros, meno, sporto arba reklamos srityse. Taip pat direktyvoje pripažįstant, kad vaikai ir paaugliai

<sup>27</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383.

<sup>28</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2161.

<sup>29</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>30</sup> 2004 m. specialus leidimas, Nr. 1 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, rugsėjo 14 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://www.lrs.lt>>

sudaro specifinę rizikos grupę, ir būtina imtis priemonių dėl jų darbo ir poilsio laiko saugos ir sveikatos, siekiama nustatyti griežtus jų darbo ir poilsio laiko standartus ir kitas sąlygas jaunimo saugai ir sveikatai užtikrinti<sup>31</sup>.

LR DK 13 straipsnyje įtvirtinta, jog visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas įgyti savo darbo teises bei sukurti darbo pareigas atsiranda asmeniui sukakus 16 metų. Darbo teisėje veiksnio atsiradimas siejamas su amžiumi, t. y. fiziniai asmenys įgyja darbinį veiksnumą sukakus 16 metų. Ši amžiaus riba nustatyta, atsižvelgiant į tai, kad kiekvienas asmuo gali pradėti dirbti, nedarydamas žalos savo sveikatai<sup>32</sup>. Taip siekiama užtikrinti, kad jauni asmenys (asmenys iki 18 m.) būtų apsaugoti nuo išnaudojimo darbe, galinčio pakenkti jo sveikatai, saugai, protiniam, moraliniam vystymuisi, taip pat lavinimuisi. Minimalios įdarbinimo amžiaus ribos asmenims kodeksas nenurodo. Tai detalizuojama kituose teisės aktuose.

Darbo saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnyje apibrėžiamos sąvokos: jaunas asmuo – asmuo iki 18 metų; paauglys – asmuo nuo 16 iki 18 metų; vaikas – asmuo iki 16 metų. Vaikų (asmenų iki 16 metų) darbas yra draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų<sup>33</sup>.

LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarime „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“<sup>34</sup> nustatytas minimalus įdarbinamų asmenų amžius yra keturiolika metų.

Tarptautiniuose teisės aktuose išimtiniais atvejais leista valstybėms nustatyti žemesnę minimalaus įdarbinamųjų amžiaus ribą, t. y. trylika metų, pagal nacionalinius teisės aktus minimali įdarbinamųjų asmenų amžiaus riba yra keturiolika metų. LR Vyriausybės nutarime 1996 m. rugsėjo 11 d. Nr. 1055 „Dėl asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašo ir asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, Nr. 87-2065, neteko galios 2002 m. vasario 6 d.) buvo nustatytas minimalus įdarbinamųjų amžius – 13 metų. Minimalaus įdarbinamų jaunų asmenų amžiaus ribos pakėlimas yra sveikintinas dalykas. Tarptautiniuose teisės aktuose

<sup>31</sup> PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, P. *Europos Sąjungos aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius, 2008.

<sup>32</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. I, II tomas. Vilnius, 2004, p. 75.

<sup>33</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>34</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 104-3987.

sąvoka „vaikas“ apima asmenis, jaunesnius nei 15 metų ir neturi būti mažesnis nei pradinės mokyklos baigimo lygis. Lyginant su nacionaliniais teisės aktais įtvirtinta riba yra aukštesnė – 16 metų, kadangi pagal LR Konstituciją<sup>35</sup>, taip pat pagal LR švietimo įstatymą<sup>36</sup> asmenims iki 16 metų mokslas yra privalomas. Lietuvoje jaunų asmenų apsauga, lyginant su tarptautinės teisės aktais, yra užtikrinama aukštesniu lygiu, nei nustatyta tarptautinės teisės normomis.

Dauguma žmonių (išskyrus tam tikras išimtis – asmenims, turintiems verslo liudijimą, dirbant pagal autorines sutartis, atliekant trumpalaikius savanoriškus ar pagalbos darbus) savo teisę į darbą realizuoja savanoriškai sudarydami darbo sutartis. Darbo sutarties sąvoką apibrėžiama LR DK 93 straipsnyje<sup>37</sup>. LR DK 104 straipsnyje 1 dalyje įvardinti dokumentai, reikalingi pateikti darbdaviui – asmens tapatybę patvirtinančių dokumentą (asmens tapatybės kortelė, gimimo liudijimas) ir valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą. Be šių dokumentų, to paties straipsnio 2 dalyje nustytas papildomas reikalavimas priimant į darbą nepilnametį asmenį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų – pateikti darbdaviui gimimo liudijimą, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą, o mokslo metų laikotarpiu – mokyklos, kurioje nepilnametis mokosi, raštišką sutikimą.

Be to, prieš įdarbindamas jauną asmenį, darbdavys privalo įvertinti:

1. Ar darbas, į kurį numatoma skirti jauną asmenį, nepriskiriamas asmenims iki aštuoniolikos metų draudžiamam darbui, ar darbo aplinkoje nėra sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių, kuriems esant į tokį darbą negali būti skiriami jauni asmenys;

2. Ar darbo vieta ir darbo aplinka atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus;

3. Pavojingų cheminių medžiagų naudojimą įmonėje ir galimą jų poveikį (būdą, koncentraciją darbo aplinkos ore, poveikio trukmę);

4. Darbo priemonių techninę būklę, pavojingų cheminių medžiagų saugojimo būklę, kad jauni asmenys dėl neatsargumo nebūtų jų paveikti;

5. Darbo, gamybos technologinių procesų organizavimą, darbo priemonių išdėstymą, kad jauni asmenys nepatektų į darbo vietas, kuriose naudojamos pavojingos cheminės medžiagos;

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>36</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 23-593.

<sup>37</sup> Darbo sutartis apibrėžiama kaip darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 – 2569.

6. Jauno asmens gebėjimus suvokti ir vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jo fizines galimybes atlikti pavedamus darbus;

7. Jauno asmens gebėjimus suvokti ir vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jo fizines galimybes atlikti pavedamus darbus<sup>38</sup>.

Taip pat, jei darbdavys, įdarbinamas vaiką nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, turi įsitikinti, ar tas darbas yra leidžiamų darbų sąrašė, išvardintame šio nutarimo VII skyriuje. Tokie darbai yra: daržų ravėjimas, kaupimas, laistymas, vaistažolių rinkimas; laikraščių ir žurnalų pardavimas, prekių kainų žymėjimas; smulkių gaminių valymas; žaislų ap rengimas drabužiais, žaislų pakavimas, pakavimas; švorių skalbinių rūšiavimas ir kiti darbai. Iš viso jų nutarime yra trisdešimt trys.

Be to, siekiant maksimaliai apsaugoti jaunų asmenų sveikatą, numatyti pavojingi veiksniai, kuriems esant toks darbas apskritai yra uždraustas.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti“<sup>39</sup> terminas „nepriimtinas vaikų darbas“ reiškia: visas vergijos formas arba į vergiją panašią veiklą, pavyzdžiui, vaikų pardavimą ir prekybą jais, tarnavimą už skolas ir baudžiąvą, taip pat priverstinį ar privalomą darbą, įskaitant priverstinį ar privalomą vaikų verbavimą dalyvauti ginkluotuose konfliktuose; vaiko naudojimą, įsigijimą ar siūlymą įsigyti prostitucijos tikslais, pornografinėi produkcijai gaminti ar pornografiniams pasirodymams; vaiko naudojimą, įsigijimą ar siūlymą įsigyti neteisėtai veiklai, ypač narkotikų gamybai ir prekybai jais, kaip apibrėžta atitinkamose tarptautinėse sutartyse; darbus, kurie dėl savo pobūdžio ar aplinkybių, kuriomis jie atliekami, gali pakenkti vaikų sveikatai, saugumui ar moralei.

Europos socialinėje chartijoje<sup>40</sup> (pataisytoje), 7 straipsnyje, numatyta pareiga valstybei, kad ji nustatytų minimalų, priimamųjų į tam tikrus darbus, kurie yra laikomi pavojingais ir kenksmingais sveikatai, amžių, t. y. aštuoniolika metų; TDO konvencijoje Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ 3 straipsnio 1 dalyje taip pat skelbiama, kad minimalus įdarbinimo ar bet kurios rūšies darbo, kuris pagal savo pobūdį ar aplinkybes, kuriomis jis dirbamas, gali kelti pavojų sveikatai, saugumui ar moralei, darbuotojų amžius turi būti ne mažesnis nei aštuoniolika metų<sup>41</sup>; Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti 3 straipsnio d punkte nepriimtinu

<sup>38</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

<sup>39</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2153.

<sup>40</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>41</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383.



laikomas toks darbas, kuris dėl savo pobūdžio ar aplinkybių, kuriomis jis atliekamas, gali pakenkti vaikų saugumui, sveikatai ar moralei<sup>42</sup>.

Europos Tarybos direktyvos 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“<sup>43</sup> pirmame straipsnyje valstybės narės įpareigojamos užtikrinti, kad jaunų asmenų darbas būtų griežtai reglamentuotas ir garantuojama jų apsauga nuo bet kokio darbo, galinčio pakenkti jų saugai, sveikatai arba fiziniam, protiniam, moraliniam arba socialiniam vystymuisi. Direktyvoje pripažįstama, kad vaikai ir paaugliai sudaro specifinę rizikos grupę, ir būtina imtis priemonių dėl jų saugos ir sveikatos, siekiama nustatyti griežtus jų darbo ir poilsio laiko standartus ir kitas sąlygas jaunimo saugai ir sveikatai užtikrinti. Visų pirma – uždrausti vaikų darbą<sup>44</sup>. Įgyvendinant šią direktyvą nacionalinėje teisėje jaunų asmenų darbo ribojimai nustatyti LR darbo kodekse, Darbo saugos ir sveikatos įstatyme bei LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarime „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“.

Lietuvos Respublikos DK 277 straipsnio pirmoje dalyje yra išskirtos keturios grupės darbų, kurie negali būti skiriami asmenims iki 18 metų:

- darbai, kurie yra fiziškai ar psichologiškai per sunkūs;
- darbai, kuriuose naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;
- darbai, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ar pavojingų veiksnių poveikis;
- darbai, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti.

To paties straipsnio antroje dalyje Lietuvos Respublikos DK įpareigoja Vyriausybę patvirtinti draudžiamų darbų sąrašą tokiems asmenims. Šis sąrašas yra patvirtintas LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarime „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų

---

<sup>42</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2116.

<sup>43</sup> 2004 m. specialus leidimas, Nr. 1 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, balandžio 14 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://www.lrs.lt>>

<sup>44</sup> PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius, 2008.

veiksnių sąrašo patvirtinimo<sup>45</sup>. Jame išvardintas sąrašas darbų, kuriuos draudžiama dirbti jauniems asmenims:

Draudžiama skirti jaunas asmenis dirbti:

- 1) auramino (geltonų organinių dažų, kuriais dažomas medis, popierius ir oda) gamyboje;
- 2) darbą, susijusį su aromatiniiais policikliniais angliavandeniliais, kurių yra anglių suodžiuose, dervoje, degute, dūmuose arba dulkėse;
- 3) darbą, susijusį su dulkėmis, dūmais ir purslais, susidariusiais kaitinant ir elektriniu būdu valant vario-nikelio šteinus (spalvotųjų metalų rūdų lydymo tarpinius arba šalutinius produktus);
- 4) stipriuose rūgštiniuose izopropilo alkoholio gamybos procesuose;
- 5) darbą, susijusį su sprogiųjų medžiagų turinčių įrenginių, fejerverkų ar kitų gaminių gamyba ir naudojimu;
- 6) darbą su plėšriaisiais ir/ar nuodingaisiais gyvūnais;
- 7) skerdyklose;
- 8) darbą su suslėgtų, suskystintų ar išretintų dujų gamybos, laikymo ar naudojimo įrenginiais;
- 9) darbą su įvairiomis talpyklomis, kuriose laikomos cheminės medžiagos ir preparatai;
- 10) darbą, kur galimas konstrukcijų griūties pavojus;
- 11) darbą, keliantį aukštos įtampos elektros poveikio pavojų;
- 12) darbą, kurio spartą lemia mechanizmai ir kuris apmokamas pagal kiekybinius rezultatus.

Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos Vyriausybės 2000 m. vasario 25 d. įsakyme Nr. 163 yra išvardinti net 2198 darbai, kurie draudžiami dirbti jauniems asmenims.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarime „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“<sup>46</sup> VI skyriuje nurodyti kenksmingi bei pavojingi veiksniai, kuriems esant draudžiama skirti jaunas asmenis dirbti tokius darbus, kuriuose jauni asmenys būtų veikiami tokių veiknių kaip:

*1. Fizikiniai veiksniai* – kenksmingi profesiniai veiksniai, susiję su netinkamomis mikroklimato sąlygomis (oro temperatūra, drėgmė, oro judėjimo greitis, infraraudonoji

<sup>45</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 13-502.

<sup>46</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 13-502.

radiacija), padidėjęs ir sumažėjęs atmosferos slėgis, elektromagnetinė, jonizuojanti ir ultravioletinė radiacija, triukšmas, vibracija, ultragarsas, infragarsas, per mažas apšvietimas. Prie šių veiksnių priskiriamas ir padidėjęs oro užterštumas nenuodingomis dulkėmis. Vienas dažniausių fizikinių veiksnių yra triukšmas. Fizikiniu požiūriu triukšmas apibūdinamas kaip kaip netvarkingas, skirtingo dažnio ir stiprumo garsas. Fiziologiniu požiūriu – tai bet koks garsas, kuris trukdo normaliam žmogaus darbui ar poilsiui. Triukšmas veikia ne tik klausą, bet ir visą organizmą, dėl to padidėja ne tik ligų tikimybė. Tokioje aplinkoje aplinkoje sunkiau bendrauti, girdėti garsinius signalus, susikaupti<sup>47</sup>.

2. *Biologiniai veiksniai* – tai biologinės medžiagos, kurios pagal darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatus, patvirtintus socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2001 m. birželio 21 d. įsakymu Nr. 80/353 „Dėl darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatų patvirtinimo“<sup>48</sup> klasifikuojamos kaip trečiosios ir ketvirtosios grupės. Pagal šį įsakymą trečiajai grupei priskiriamos biologinės medžiagos, kurios žmonėms gali sukelti sunkias ligas, yra labai kenksmingos, to pasekmė – kyla jų išplitimo visuomenėje rizika, bet paprastai yra efektyvių priemonių jų poveikiui išvengti arba ligos sėkmingai išgydomos. Ketvirtajai grupei priskirtinos biologinės medžiagos, taip pat sukeliančios sunkias ligas, pasekmė – gali kilti didelė jų išplitimo rizika, nėra efektyvių priemonių jų poveikiui išvengti ir ligos sunkiai išgydomos.

3. *Cheminiai veiksniai* – kenksmingi gamybos veiksniai, atsižvelgiant į jų intensyvumą ir veikimo trukmę, gali sukelti tam tikras profesines ligas ir profesinius apsinuodijimus, taip pat sumažinti organizmo atsparumą kitoms ligoms ir neabejotinai skatina neprofesinės patologijos atsiradimą. Pavyzdžiui, daugumos psichosomatinių ligų (hipertonijos, stenokardijos, miokardo infarkto, opaligės ir kt.) pagrindinės priežastys nėra profesinės, tačiau jų išsivystymui neabejotinai daro įtaką nervinė ir psichinė įtampa, pervargimas, nuolatinis stresas. Šie žalingi veiksniai būdingi daugeliui profesijų. Tam tikri kenksmingi veiksniai turi įtakos ne tik dirbantiesiems, bet ir jų palikuonims.

Kenksmingos cheminės medžiagos ir preparatai:

a) medžiagos ir preparatai pagal Pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženklavimo tvarką, patvirtintą aplinkos ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. 532/742 „Dėl pavojingų cheminių medžiagų

---

<sup>47</sup> ČYRAS, P., GIRNIUS, V., KAMINSKAS, K. A. ir kt. *Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos pagrindai*: vadovėlis. Vilnius, 2003, p.75, 77.

<sup>48</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 56-199.

ir preparatų klasifikavimo ir ženklavimo tvarkos<sup>49</sup>, klasifikuojami kaip kancerogeninės, ardančios (ėsdinančios), sprogstamosios cheminės medžiagos ir preparatai;

b) medžiagos ir preparatai, kurie pagal pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženklavimo tvarką klasifikuojami kaip kenksmingi ir turi vieną ar daugiau šių rizikos požymių: sukelia labai sunkius negrįžtamus sveikatos pažeidimus; gali sukelti negrįžtamus sveikatos pažeidimus; gali sukelti alergiją įkvėpus; gali sukelti alergiją susilietus su oda; gali sukelti vėžį; gali sukelti paveldimus genetinius pažeidimus; veikiant ilgą laiką, sukelia sunkius sveikatos sutrikimus; kenkia vaisingumui; kenkia negimusiam vaikui; medžiagos ir preparatai, kurie pagal Pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženklavimo tvarką klasifikuojami kaip dirginantys ir turi vieną ar daugiau šių rizikos požymių: gali sukelti alergiją įkvėpus; gali sukelti alergiją susilietus su oda; ypač degūs; švinas ir jo junginiai; asbestas.

4. *Psichofiziologiniai veiksniai* – tai per mažas judrumas: hipodinamija, monotoniškumas, didelė nervinė ir emocinė įtampa, įtempta analizatorių veikla, priverstinė, dažnai nepatogi kūno padėtis darbo metu, tam tikrų organų bei sistemų (nervų, raumenų, sąnarių, kvėpavimo, širdies ir kraujagyslių) įtampa, neracionalus darbo ir poilsio režimas, per ilga darbo dienos trukmė. Šie veiksniai priskirti prie sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksnių ir klasifikuojami kaip ergonominiai darbo sunkumo veiksniai bei ergonominiai darbo įtampos veiksniai.

Darbo įtampa, sukelianti stresą, gali padaryti rimtą psichinę arba fizinę žalą. Ypatumas yra tas, kad nustatyti streso darbe ryšį su sveikatos sutrikimu beveik neįmanoma.

Stresą mokslininkai apibūdina kaip žmogaus organizmo natūralią reakciją į bet kokio pobūdžio neigiamus išorinius veiksnius. Neigiamais veiksniais, kurie sukelia stresą, gali būti per didelis darbo krūvis, skubėjimas, nustatyti terminai skubiai užduočiai atlikti, nežinojimas ar žinių darbo užduočiai atlikti stoka, kartais – pavojus ar rizika atliekant užduotį, ar suvokimas, kad nesugebama valdyti situacijos. Neigiamos streso pasekmės – tai ne vien organizmo išsekimas, psichikos problemos, bet ir darbo rezultatų pablogėjimas: daroma daugiau klaidų, sumažėja darbo kiekybiniai ir kokybiniai rezultatai, kyla bendravimo problemų ir kt.<sup>50</sup> Norint išvengti streso darbe ir jo pasekmių, darbdavys turi ne tik gerinti psichologinį mikroklimatą, bet ir derinti darbuotojų asmenines savybes su darbo reikalavimais, ypač nuo streso darbe turėtų būti apsaugoti jauni asmenys.

<sup>49</sup> Valstybės žinios, 2008, Nr. 66-2517.

<sup>50</sup> TARTILAS, J. Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu. *Jurisprudencija*, 2008 m. 8 (110); 13-17.

Esant šiems pavojingiems ir kenksmingiems sveikatai veiksniams bei sąrašė įvardintiems darbams, darbdaviui draudžiama skirti jaunos asmenis dirbti tokius darbus, kurie yra išvardinti pavojingų ir kenksmingų sveikatai darbų sąrašė. Tačiau net ir nesant pavojingų bei kenksmingų veiksnių, darbdavio pareiga numatyti riziką bei užtikrinti jų apsaugą nuo galimų neigiamų veiksnių, atsižvelgiant į jų amžių, nepatyrimą, sveikatos priežiūros specialisto išvadas, o įdarbindamas tokį asmenį turi vadovautis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimu „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“<sup>51</sup>. Esminis skirtumas įdarbinant jauną asmenį yra tas, kad sulaukusiems šešiolikos metų nėra griežto leidžiamų darbų sąrašo, tačiau yra labai daug kitų ribojimų, kaip draudimas dirbti su kenksmingomis medžiagomis, draudimas dirbti sunkius darbus.

Svarbi nuostata įtvirtinta LR DK 265 straipsnyje 1 d. Darbuotojai iki aštuoniolikos metų privalo tikrintis sveikatą įsitarbindami ir kiekvienais metais, kol sukaks aštuoniolika metų, 6 d. nustatyta, jog privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku, o už privalomus įsitarbinančiųjų asmenų bei darbuotojų sveikatos patikrinimus sveikatos priežiūros įstaigoms mokama Vyriausybės nustatyta tvarka. Darbuotojams už darbo laiką, kurio metu tikrinasi sveikatą, moka darbdavys<sup>52</sup>.

Prieš įdarbinant jauną asmenį, jo galimybes dirbti nurodytą darbą tiria sveikatos priežiūros specialistai, remdamiesi sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“<sup>53</sup> nustatyta tvarka. Sveikatos priežiūros įstaigos išduotą medicininę pažymą, kurioje nurodyta, ar leidžiama dirbti, reikia pateikti darbdaviui. Darbdavys, įdarbindamas jauną asmenį, privalo įvertinti gydytojo medicininėje pažymoje pateiktą išvadą. Pasitikrinti sveikatą jauni asmenys privalo tiek įsitarbinant, tiek periodiškai – kas metai, iki sukaks aštuoniolika metų.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas (toliau darbe – LAT) 2001 m. gegužės 21 d. nutartyje Nr. 3K-3-614/2001 išdėstė, jog atsisakymas pateikti darbdaviui medicininę knygelę su spaudu apie leidimą dirbti suėjus nustatytam sveikatos patikrinimo terminui, atsižvelgiant į konkrečias tokio atsisakymo aplinkybes, gali būti prilyginamas atsisakymui laiku pasitikrinti sveikatą ir sudaryti pagrindą nušalinti darbuotoją nuo darbo bei

---

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 13-502.

<sup>52</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>53</sup> *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 104-3987.

konstatuoti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę<sup>54</sup>. Tai yra jauno asmens pareiga, o ne teisė. Atsisakymas tikrintis sveikatą laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, o darbuotojas nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas vidutinis darbo užmokestis, taip pat tai pagrindas nutraukti darbo sutartį su dirbančiuoju (LR DK - 235 straipsnio 10 d.). Jei darbuotojas pasinaudoja 265 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta teise į sveikatos patikrinimą darbo metu gaunant vidutinį darbo užmokestį, tačiau nesitikrina jos, darbdavys turi teisę nemokėti vidutinio darbo užmokesčio ir darbuotojui gali būti skirta drausminė nuobauda.

Jei darbas nėra draudžiamų darbų sąrašė bei neturės neigiamo poveikio organizmui, darbdavys, sudarydamas darbo sutartį su vaiku nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, privalo:

1) pateikti vienam iš tėvų ar kitam vaiko atstovui pagal įstatymą ir vaiko sveikatą prižiūrinčiam gydytojui numatomų darbo sutarties sąlygų aprašymą, o mokslo metų laikotarpiu – taip pat ir mokyklai, kurioje vaikas mokosi;

2) gauti vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą (pažymą) su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus, numatytus darbo sutarties sąlygų aprašyme, o mokslo metų laikotarpiu – taip pat ir mokyklos, kurioje vaikas mokosi, raštišką sutikimą;

3) gauti vaiko gimimo liudijimo patvirtintą kopiją, turi teisę pareikalauti ir kitų dokumentų, kurie numatyti įstatyme<sup>55</sup>.

Toks griežtas reglamentavimas nustatytas tik asmenims nuo keturiolikos iki šešiolikos metų.

Be to, skirtingai nei nustatyta bendrosiomis teisės normomis, darbdavys apie galimus pavojus ir priemones šiems pavojams išvengti, taip pat apie darbe naudojamas priemones saugai ir sveikatai užtikrinti turi informuoti ne tik jaunus įdarbinamus asmenis, bet prireikus ir vaikų tėvus ar kitą vaiko atstovą pagal įstatymą, o sudarydamas darbo sutartį, darbdavys ar jo įgaliotas asmuo privalo pasirašytinai supažindinti įdarbinamąjį jauną asmenį su būsimojo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais lokaliniais norminiais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo sąlygas, instruktuoti saugos darbe klausimais. Instruktudamas darbdavys taip pat turėtų atsižvelgti į jauno asmens sugebėjimą suvokti. Deja, praktikoje dažniausiai jis prasideda ir baigiasi tik formaliu

<sup>54</sup> LAT teisėjų kolegijos nutartis, 2001 m. gegužės 21 d. Byla: V. Zibalienė, . UAB „Laumė“, Nr. 3K-3-614/2001

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 13-502.

pasirašymu atitinkamuose dokumentuose.

Jei toks darbas nėra draudžiamas jauniems asmenims, darbdavys, sudaręs darbo sutartį su jaunu asmeniu, per tris darbo dienas turi pranešti apie tai Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam inspektavimo skyriui, nurodyti asmenis, iš kurių gauti dokumentai, informaciją apie darbo sutarties sąlygas – darbovietę, padalinį, taip pat kitas darbo sutarties sąlygas (leidžiamo dirbti lengvo darbo pobūdį, sudaromas saugias ir sveikas darbo sąlygas, darbo funkcijas, darbo trukmę valandomis, poilsio pertraukų trukmę ir skaičių, darbo apmokėjimą, kuriuo paros metu ir kokiomis savaitės dienomis bus dirbama).

Šiai asmenų grupei LR DK 105 straipsnio 3 dalyje 1 punkte negali būti nustatytas išbandymas, kas leidžia ištraukti į darbo rinką mažai ar visai jo neturintiems.

Kyla klausimas, ar toks griežtas, lyginant su bendrosiomis teisės normomis, reglamentavimas neriboja jauno asmens teisės į darbą. Darbdaviai neretai pasisako, jog vien „popierizmas“ atima per daug jų laiko, ypač tai aktualu įdarbinant esant darbų sezoniškumui. Manytina, šiuo atveju prioritetas jauno asmens sveikatos apsaugai pelnytai nusveria darbdavio interesą į pelną.

Nemaža papildomų garantijų nustatyta taip pat darbo ir poilsio laikui. LR DK 142 straipsnyje darbo laikas apibrėžtas kaip laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginami laikotarpiai. Tai apima faktiškai dirbtą laiką, budėjimą darbe ir namuose; tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laiką; laiką, reikalingą darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti; pertraukos darbe, įskaitomos į darbo laiką; privalomų medicininių apžiūrų laikas; prastovos laikas ir kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai<sup>56</sup>. Greta faktiškai dirbto laiko įskaitomas ir buvimo darbdavio žinioje laikas. Buvimas darbdavio žinioje – tai laiko tarpas, kai darbuotojas neatlieka tiesioginių savo darbo funkcijų, tačiau negali juo disponuoti laisvai savo nuožiūra<sup>57</sup>. Siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, teisės normomis nustatytas maksimalus darbo laikas per tam tikrą laikotarpį. Bendrosiomis teisės normomis nustatyta darbo laiko trukmė LR DK 144 straipsnyje yra keturiasdešimt darbo valandų per savaitę, kasdienė darbo trukmė – aštuonios valandos. Prailgintas darbo laikas gali būti dirbamas tik esant išimtims, numatytoms įstatyme, Vyriausybės nutarimuose ar kolektyvinėse darbo sutartyse.

Jauniems asmenims LR DK 145 straipsnyje nustatytas maksimalus darbo laikas

---

<sup>56</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>57</sup> MRU autorių kolektyvas. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius. 2008.

skiriasi nuo bendrųjų. DSSI<sup>58</sup> 36 straipsnio 7 dalyje bei LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarime dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo IV skyriuje „Darbo ir poilsio laikas“. Pagal šį nutarimą sutrumpintas darbo laikas nustatomas:

- paaugliams nustatoma darbo trukmė negali viršyti daugiau kaip 8 valandas per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su savaitės pamokų trukme;

- šis darbo laikas gali būti prailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako penkiolika metų;

- vaikams – iki 2 valandų per dieną ir 12 valandų per savaitę mokslo metu, jeigu dirbama per trimestrą arba pusmetį, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandas per dieną ir 35 valandas per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metu;

- jauniems asmenims – iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę, jeigu dirbama pagal sudėtinę darbo ir mokymo ar praktikos įmonėje programą. Į nurodytą darbo laiką jauniems asmenims, dirbantiems pagal sudėtinę darbo ir mokymo programą, įeina darbo laikas įmonėje ir mokymo laikas mokykloje.

Skirtingai nei kitiems darbuotojams, dirbantiems kenksmingomis darbo sąlygomis, naktį ar kurių darbas susijęs su didesne protine, emocine įtampa ir kuriems taip pat taikomas sutrumpintas darbo laikas, asmenims iki aštuoniolikos metų, pagal LR Vyriausybės nutarimą Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygos“<sup>59</sup>, dirbantiems laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, tačiau įmonės, įstaigos ar organizacijos gali nustatyti moksleiviams darbo užmokesčio priemokas. Tuo tarpu kitiems asmenims, kuriems taikomas sutrumpintas darbo laikas, mokama kaip už visą darbo laiką, o jei mokama pagal išdirbio normas, mokama pagal darbuotojui nustatytos kategorijos valandinį tarifinį atlygį.

LR DK 146 straipsnio 4 dalyje nustatytas ne visas, darbo dienos arba darbo savaitės, darbo laikas. DSSI 36 straipsnyje jauniems asmenims nustatytas imperatyvus ribojimas, t. y. jauniems asmenims draudžiama dirbti daugiau nei vienoje įmonėje (darbovietėje), jei bendra darbo trukmė viršija anksčiau paminėtą maksimalų darbo laiką.

---

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>59</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4205.



Darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu, įstatymo nustatytais atvejais – vienos šalies pareikalavimu nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos/savaitės trukmę, t. y. kurio įprastų valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, sudariusio to paties darbo sutartį ir atliekantį tą patį arba panašų darbą, darbo valandos<sup>60</sup>. Jei jaunas asmuo pageidauja dirbti ne visą darbo dieną, darbdavys privalo priimti šį pageidavimą – neturi pasirinkimo laisvės. Ne viso darbo laiko jaunam asmeniui gali pareikalauti taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo ar mokyklos, kurioje vaikas mokosi, reikalavimu.

LR DK 150 straipsnio 3 dalyje nustatytas draudimas jaunesniems kaip aštuoniolikos metų asmenims dirbti viršvalandinius darbus. Viršvalandiniu darbu laikomi tie darbai, kurie dirbami viršijant darbo sutartyje nustatytą darbo laiko trukmę. LR DK 150 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas viršvalandinių darbų draudimas. Darbdavys viršvalandinius darbus gali skirti tik išimtiniais atvejais, kurie numatyti LR DK 151 straipsnyje. Tai darbai, būtini krašto apsaugai ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams; kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarių, gaivalinių nelaimių; kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrengimai ir kt. Galutinio sąrašo kodeksas nenumato. Išimtiniai atvejai gali būti numatyti ir kolektyvinėje sutartyje.

Tačiau net ir joms esant to paties straipsnio 2 dalyje nustatytas imperatyvus draudimas tokius darbus skirti jaunesnius kaip aštuoniolikos metų asmenis; asmenis, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis, taip pat kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius ir įstatymų ar kolektyvinėje sutarties nustatytais atvejais. Toks griežtas reglamentavimas, kuomet absoliučiai draudžiamas viršvalandinis darbas ir kuomet nėra taikomos jokios išimtys, skirtos išimtinai jauniems asmenims. Kitoms darbuotojų grupėms viršvalandinis darbas leidžiamas įstatymo numatytais atvejais. Taip įstatymų leidėjas perkelia Europos Tarybos direktyvos Nr. 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“<sup>61</sup> nuostatas į nacionalinę teisę dar labiau stiprindamas jaunų asmenų apsaugą (94/33/EB direktyvos 13 straipsnyje numatyta viršvalandinių darbų galimybė esant atitinkamoms aplinkybėms) ir tuo pačiu, atsižvelgdamas į tokių asmenų, amžių užkerta bet kokią viršvalandinių darbų

<sup>60</sup> VU autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III tomas. Vilnius, 2003, p. 182.

<sup>61</sup> 2004 m. specialus leidimas, Nr. 1 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, spalio 21 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://www.lrs.lt>>

galimybę. Viena vertus, taip parodomas išskirtinis dėmesys šiai asmenų grupei, antra vertus, kyla klausimas, ar toks absoliutus draudimas visada atitinka tiek darbdavio, tiek ir jauno asmens interesus.

Absoliutus draudimas nustatytas ir LR DK 154 straipsnio 3 dalyje, kuria draudžiama skirti asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti naktį. Vaikai negali būti skiriami dirbti nuo 20 iki 6 valandos ryto, paaugliai – nuo 22 iki 6 val. ryto<sup>62</sup>. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekse<sup>63</sup> naktinis darbas taip pat apima laiką tarpą nuo 22 iki 6 val. ryto, bet nėra diferencijuojamas skirtingoms jaunų asmenų amžių grupėms.

Toks, absoliutus, draudimas įtvirtintas ir LR DK 155 straipsnio 4 dalyje, kuriuo uždrausta skirti asmenis iki aštuoniolikos metų budėti įmonėje ar namuose. Dėl darbo poilsio ir švenčių dienomis LR DK nieko nėra pasakyta apie nepilnamečius, tai reglamentuota LR Vyriausybės nutarimo Nr.138 9 straipsnyje – poilsio ir švenčių dienomis asmenys iki aštuoniolikos metų gali būti skiriami tik jų sutikimu<sup>64</sup>.

Rusijos Federacijos darbo kodekso<sup>65</sup> 96 straipsnyje dėl naktinio darbo, 99 straipsnyje taip pat nustatytas absoliutus draudimas tokiems darbams skirti jaunas asmenis, nenumatant jokių išimčių.

Nacionalinėmis darbo teisės normomis griežtinama jaunų asmenų saugos ir sveikatos garantijas, lyginant su Europos Tarybos direktyvoje Nr. 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“<sup>66</sup> nustatytais, pagal kurią valstybės narės gali leisti jauniems asmenims dirbti tam tikrose veiklos srityse tokiu laiku, išskyrus nuo vidurnakčio iki ketvirtos ryto.

Atsižvelgiant į darbuotojų psichofiziologines savybes papildomų garantijų, lyginant su bendrosiomis, nustatyta LR DK keturioliktame skyriuje „Poilsio laikas“. Poilsio laikas – kalendorinis laiko tarpas, kurį darbuotojas yra laisvas nuo darbinių pareigų atlikimo<sup>67</sup>. Šis laikas gali būti nustatytas vadovaujantis įstatymu, kolektyvine sutartimi ar darbo

---

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 104-3987.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 104-3987.

<sup>63</sup> Rusijos Federacijos kodeksas: [interaktyvus] , žiūrėta 2009 m. spalio 17 d.  
<<http://www.roskodeks.ru/codecs/trud.html> >

<sup>65</sup> Rusijos Federacijos kodeksas: [interaktyvus] , žiūrėta 2009 m. spalio 17 d.  
<<http://www.roskodeks.ru/codecs/trud.html> >

<sup>66</sup> 2004 m. specialus leidimas, Nr. 1 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, spalio 21 d.]. Prieiga per žiniatinklį:  
<<http://www.lrs.lt>>

<sup>67</sup> VU autorių kolektyvas. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 288.

sutartimi. Poilsio laiko sąvoką galima vadinti išvestine iš darbo laiko sąvokos. Savo esme jos tiesiogiai susijusios, t. y. trumpėjant darbo laikui ilgėja poilsio laikas ir atvirkščiai<sup>68</sup>.

LR DK nustatytos poilsio rūšys: pertrauka pavalgyti ir pailsėti; papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku; paros nepertraukiamas poilsis tarp darbo dienų (pamainų); savaitės nepertraukiamas poilsis; kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos).

Atsižvelgiant į darbuotojų psichofiziologines savybes LR DK 159 straipsnyje nustatytos papildomos pertraukos. Skirtingai nei pertrauka pailsėti ir pavalgyti, jos įskaitomos į darbo laiką. LRV 2003 m. vasario 3 d. nutarime Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“<sup>69</sup> nustatyta ne mažiau kaip viena papildoma pertrauka, ne trumpesnė kaip trisdešimt minučių asmenims iki aštuoniolika metų, kai jų darbo laiko trukmė yra ilgesnė kaip keturios valandos. Bendrosiomis teisės normomis tokių, papildomų, pertraukų nenumatyta.

Europos Tarybos direktyvoje Nr. 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ nustatyta, jog kiekvienas darbuotojas turi teisę į minimalų vienuolikos valandų nepertraukiamojo kasdienio poilsio laiką per parą. LR DK 160 straipsnio 2 dalimi jauniems asmenims suteiktos didesnės poilsio laiko garantijos. Nepertraukiamo poilsio laikas vaikams privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų paeiliui, paaugliams – ne trumpesnis kaip dvylika valandų paeiliui ir apima laiką nuo 22 iki 6 valandos ryto, t. y. kodekse nustatytą nakties laiką.

Jauniems asmenims nustatyta papildomos garantijos apima ir savaitės nepertraukiamą poilsį. Tokiems asmenims pagal LR DK 161 straipsnio 7 dalį privaloma suteikti ne mažiau kaip dvi poilsio dienas per savaitę, dienos turi būti paeiliui, viena iš jų – sekmadienis. Be to, LR DK 166 straipsnio 2 dalyje jauniems asmenims nustatytos ilgesnės kasmetinės minimalios trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos. Bendrosiomis teisės normomis suteikiamos dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos.

LR DK 169 straipsnio 4 dalimi suteikiama galimybė patiems pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamo darbo įmonėje.

Imperatyviai nustatytas draudimas siūsti į komandiruotes LR DK 220 straipsnio 3 dalyje. Kyla abejonių, ar taip suteikiama papildoma garantija jauniems asmenims, tačiau ar tuo pačiu nėra ribojama galimybė tobulėti darbinėje srityje.

Nors darbo sutartimi šalys nusistato tiek teises, tiek pareigas, tačiau darbo gamybos procesai nėra pastovūs, darbdaviai neretai priversti keisti įmonėje gamybos mastą,

<sup>68</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius, 2003, p. 207.

<sup>69</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 93 - 4205

technologiją, darbo organizavimo tvarką, kas lemia ir darbo sąlygų pasikeitimą. LR DK 120 straipsnyje darbo sutarties sąlygų pakeitimas leidžiamas kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Kiti gamybinio būtinumo atvejai – skubus užsakymas ir pan. Priežastis sviri ar ne, kilus ginčui turėtų atsakyti ginčą nagrinėjantis organas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal šio Kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. LR DK 129 straipsnio dalyje numatyta, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Svarbiomis priežastimis pripažįstamos tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu. Tačiau svarbia priežastimi negali būti pripažinta darbuotojo amžius. To paties straipsnio 4 dalyje įtvirtinta specialioji norma, numatanti, jog su asmenimis iki aštuoniolikos metų darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais. Kokie atvejai pripažintini ypatingais, sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju. LAT 2004 m. birželio 9 d. nutartyje civ.byla Nr. 3K-3-356/2004 *Onutė Tarutienė v Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla*<sup>70</sup>. Ieškovė Onutė Tarutienė 2003 m. liepos 24 d. ieškinio pareiškimu prašė teismo pripažinti jos atleidimą iš darbo Panevėžio K. Paltaroko vidurinės mokyklos budėtojos pareigose neteisėtu ir grąžinti ją į darbą tose pačiose pareigose nuo atleidimo dienos. Nagrinėjamos bylos duomenimis atsakovas Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla atliko sargų darbo reorganizavimą, kuriuo buvo panaikintas ieškovės užimamas budėtojos etatas. Be to, į atleistos darbuotojos vietą nebuvo priimtas kitas asmuo. LAT šioje byloje pasisakė: *„dėl atliktų darbo organizavimo pertvarkymų panaikinus budėtojo etatą ieškovės darbo funkcijų atlikimas tapo nereikalingu, dėl to tolesnis darbuotojo palikimas darbe perdavus vykdytas funkcijas kitiems darbuotojams reikštų tokio darbuotojo faktinę prastovą; tai sąlygotų nuolatinius darbdavio patiriamus darbuotojo atlyginimo dydžio nuostolius, šios aplinkybės pripažintinos galinčiomis iš esmės pažeisti darbdavio turtinius interesus, todėl siekdamas išvengti nuostolių darbdavys gali inicijuoti tokio darbuotojo atleidimo iš darbo procedūrą DK 129 str. 2 ir 4 d. pagrindais. Darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kuomet*

---

<sup>70</sup> LAT 2004 m. birželio 9 d. nutartis civ.byla Nr. 3K-3-356/2004 *Onutė Tarutienė v Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla*. Prieiga per žiniatinklį [žiūrėta rugsėjo 15 d]  
< [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26118](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26118) >

*darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatu, o atvirkščiai, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal DK 129 str. 2, 4 d. atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos.*

Jauniems asmenims darbo sąlygų pakeitimas galimas tik nustačius, jog neatsiras neigiamų veiksnių jauniems asmenims. Nors LR DK nėra numatyta kaip darbdavys turėtų pasielgti pasikeitus darbo sąlygoms, su dirbančiu jaunu asmeniu nuo keturiolikos iki šešiolikos metų. Manytina, kad darbdavys, kaip ir įdarbindamas, turi pateikti mokyklai, kurioje vaikas mokosi, taip pat vienam iš tėvų ar kitam vaiko atstovui pagal įstatymą ir vaiko sveikatą prižiūrinčiam gydytojui pasikeitusių darbo sąlygų aprašymą bei tokia pačia tvarka gauti jų sutikimą taip pat gauti pačio jauno asmens sutikimą. Bent vieno iš minėtų asmenų sutikimo negavimas turėtų būti traktuojamas kaip ypatinga sąlyga, dėl kurios nutraukiama darbo sutartis.

LR DK 121 straipsnyje nustatytas laikinas darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais. Darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Nors apie nepilnamečius čia nekalbama, tačiau ir čia darbdavys turėtų atsižvelgti į jauniems asmenims nustatytus kenksmingus ir pavojingus veiksnius, įsitikinti, ar toks darbas nėra draudžiamas dirbti jauniems asmenims, taip pat ar toks darbas yra nustatytas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų vaikams nustatyta leidžiamų darbų sąraše, numatytų LR Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarime „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“<sup>71</sup>. Praktikoje jauno asmens perkėlimas ypatingais atvejais mažai tikėtinas. Vaiko (jauno asmens nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų) perkėlimas dėl ypatingų atvejų visiškai nerealus.

Kaip jau minėta darbe, darbo sutartis keičiama tokia pat tvarka kaip ir įdarbinant. Tokia pat nuostata reikėtų vadovautis ir nutraukiant darbo sutartį – nutraukiama bet kuriuo metu vaiko, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo, o mokslo metų laikotarpiu taip pat ir mokyklos, kurioje vaikas mokosi, reikalavimu. Žinoma, taip pat ir jauno asmens pageidavimu.

---

<sup>71</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 13-502.

LR DK 130 straipsnyje jauniems asmenims numatytas ilgesnis įspėjimo apie darbo sutarties nutraikimą terminas – keturi mėnesiai. Kai bendrosiomis teisės normomis – tik du.

Nutraukus darbo sutartį, darbdavys per 3 darbo dienas turi pranešti apie tai Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam inspektavimo skyriui, nurodyti asmenis, iš kurių gautas reikalavimas nutraukti darbo sutartį, ir darbo sutarties nutraukimo priežastis<sup>72</sup>. Tuo tarpu darbdaviui, sudariusiam darbo sutartį su tokiu asmeniu, darbo sutarties nutraukimas yra apsunkintas. Rusijos Federacijoje su asmeniu iki aštuoniolikos metų darbo sutartį savo iniciatyva darbdavys gali nutraukti tik gavęs valstybinės darbo inspekcijos ir nepilnamečių teisės apsaugos komisijos sutikimą<sup>73</sup>.

Jauniems asmenims taikomomis papildomomis saugos ir sveikatos garantijomis valstybė suteikia aukštesnį apsaugos lygį nei nustatyta tarptautiniuose teisės aktuose, o garantijos paprastai reglamentuojamos imperatyviomis teisės normomis, neleidžiant nukrypti nuo darbo, poilsio laiko. Ypatingas dėmesys skiriamas įdarbinant ir skiriant darbus vaikui (jaunas asmuo nuo 14 iki 16 metų). Tačiau, kaip jau minėta darbe, darbdaviai neretai pasisako, jog vien „popierizmas“ atima per daug jų laiko, tai itin aktualu esant darbų sezoniškumui, tačiau prioritetas jauno asmens sveikatos apsaugai pelnytai nusveria darbdavio interesą į pelną, kas leidžia jauniems ne tik įsitraukti į darbo rinką, bet ir dirbti nekenkiant savo sveikatai.

---

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. Nr. 138 nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.13-502.

<sup>73</sup> И. Я. КИСЕЛЕВ. *Сравнительное трудовое право: учебник*. Москва, 2005. С. 223

### 3. NĖŠČIŲJŲ, NESENAI PAGIMDŽIUSIŲ AR KRŪTIMI MAITINANČIŲ MOTERŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS

Tarptautinis Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į vienodo požiūrio principą, pripažįsta, jog teisėta saugoti moters būklę ne tik nėštumo metu, bet ir po to, o nepalankių sąlygų, susijusių su nėštumu ar motinyste, taikymas yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

Konstitucijos 48 straipsnyje skelbiama, jog žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų dėl lyties. Siekdama Lietuvoje įgyvendinti lygiateisiškumą, valstybė sukūrė teisinius mechanizmus, garantuojančius veiksmingą moterų ir vyrų lygių teisių įgyvendinimą įvairiose srityse<sup>74</sup>.

1998 m. gruodžio 1 d. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje<sup>75</sup> diskriminacija įvardinta kaip: tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties. Tiesiogine diskriminacija laikomas ne toks palankus asmens traktavimas nei panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Diskriminacija nelaikoma: a) speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo, vaiko žindymo metu; b) moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes bei siekiant išsaugoti jų sveikatą.

Nėščios, neseniai pagimdžiusios arba krūtimi maitinančios moterys priskirtos ypatingos rizikos grupei. Jų negalima skirti darbams, kurie kenktų motinos ar kūdikio sveikatai, o siekiant šių tikslų, negalima pabloginti sąlygų darbo rinkoje.

Motinystės sauga įtvirtinta LR Konstitucijoje, LR darbo kodekse, DSSĮ ir kituose norminiuose teisės aktuose. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims numatytas ypatingai aukštas apsaugos lygis. Tik joms sutikus, gali būti siunčiamos į komandiruotes, skiriamos dirbti naktį bei viršvalandinius darbus. Tokios moterys turi teisę pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką, taip pat suteikiama pirmenybė būti paliktai darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, ir kitos garantijos.

Papildomų garantijų visuma parodo valstybės požiūrį į motinystę, šeimą kaip vieną iš svarbiausių institutų. Įvairiapusiška pagalba bei apsauga būtina, siekiant šios grupės

---

<sup>74</sup> BIRMONTIENĖ, T. Moterų teisių raida: konstitucinis pažinimas, politinio lygiateisiškumo siekis. *Jurisprudencija*. 2006 12 (90); 34-41.

<sup>75</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

asmenims aktyviai dalyvauti darbo rinkoje, tuo pačiu apsaugant nuo neigiamų veiksnių poveikio ne tik darbuotoją, bet ir patį vaisių ar jau gimusį kūdikį. Tokių moterų apsaugai skirta bene didžiausia dalis papildomų garantijų, kadangi minėtos moterys atlieka svarbią socialinę motinystės funkciją. Dėl moters fiziologinių organizmo ypatybių įstatymų leidėjas numato papildomas garantijas šiai atskirų darbuotojų grupei, taip apsaugant nuo pavojingų veiksnių poveikio moters organizmui ir jų kūdikiams, taip pat sudaromos palankios sąlygos, leidžiančios moterims suderinti darbą bei motinystės funkcijas<sup>76</sup>. Šiomis garantijomis paprastai arba ribojamas tokių moterų darbas, arba numatomos papildomos lengvatos.

Deja, neatsižvelgiant į tai, jog moters apsaugai skiriamas itin didelis dėmesys, Valstybės kontrolieriaus tarnybos duomenimis, daugėja nėščių moterų skundų dėl galimos diskriminacijos darbe. Nėščiosios skundžiasi, jog, sužinoję apie nėštumą, darbdaviai joms savavališkai mažina atlyginimus, priverčia savanoriškai išeiti iš darbo, neišleidžia atostogų, nemoka priedų ir priemokų<sup>77</sup>.

Remiantis LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu<sup>78</sup>, nėščiosios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters sąvokos aiškinamos taip:

- nėščia moteris – tai darbuotoja, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, patvirtinančią nėštumą.

- neseniai pagimdžiusi moteris yra motina, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieneri metai.

- krūtimi maitinanti moteris – tai motina, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir krūtimi maitina savo vaiką.

Tokios formuluotės darbo teisės specialistų kritikuojamos, nes lengvatų taikymo pradžia pagal atitinkamas formuluotes prasideda ne nuo faktinės nėštumo, gimdymo dienos, pirmos krūtimi maitinimo dienos, o nuo pažymos darbdaviui pateikimo<sup>79</sup>. Tai suprantama, nes nuo medicininės pažymos pateikimo darbdaviui ir paties faktinių aplinkybių pasikeitimo, moteris neturi jokių papildomų garantijų. Teismų praktika taip pat vadovaujasi tokia nuostata. Varėnos apylinkės teismas civ. Nr. 2-16-03-2003 byloje *R. Duobienė v UAB „Mėlynoji uoga“* atmetė nėščiosios ieškinį dėl įpareigojimo, argumentuodamas, jog nėščioji laiku nepateikė darbdaviui pažymos apie savo nėštumą

<sup>76</sup> *Трудовое право России: учебник*. Москва, 2004. С. 709

<sup>77</sup> Prieiga per žiniatinklį - interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 25d.: < <http://www.lygybe.lt/?pageid=21>>

<sup>78</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>79</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III tomas, 278 str. 1 d. Vilnius, 2003, p. 483.



bei pavélavo laiku kreiptis į teismą. Vilniaus apygardos teismas 2003 m. balandžio 30 d. sprendime civ. byla Nr. 2A-30-531-2003 nurodė, jog atsižvelgiant į ginčo šalių tarpusavio santykių specifika, ieškovės, kaip silpnesnės šalies, padėti ir į tai, kad įstatymai suteikė didesnę apsaugą, socialines bei teisines garantijas nėščioms moterims, padarė išvadą, jog pirmosios instancijos teismas nepagrįstai atsisakė taikyti ieškininės senaties terminą, nes ieškovės nedarbingumas esant nėščiai yra pakankamas pagrindas laikyti, kad ji praleido trisdešimties dienų terminą kreiptis į teismą dėl svarbios priežasties<sup>80</sup>. Antra vertus, pati moteris turėtų būti suinteresuota kuo skubiau pranešti darbdaviui apie savo nėštumą, taip užsitikrindama papildomą apsaugą, taikomą šiai darbuotojų grupei. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos teismų praktika rodo, kad moteris yra gražinamos į darbą, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys žinojo apie jų nėštumą, nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva, ar ne<sup>81</sup>.

LR DK 132 straipsnyje įtvirtinta nuostata, draudžianti nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi, pateikusia pažymą apie nėštumą. Nėštumo faktą liudija medicininės pažymos forma Nr. 046/a, patvirtinta sveikatos apsaugos ministro įsakymu 1999 m. lapkričio 29 d. Nr. 515 „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“<sup>82</sup>. Tačiau nėščiai moteriai delsiant pateikti medicininę pažymą apie nėštumą, kai nėštumo faktas yra akivaizdus, eiti į dialogą su nėščia moterimi turėtų ir pats darbdavys, taip pat imtis atitinkamų priemonių nėščiosios sveikatai apsaugoti.

Nėštumas ir motinystė traktuojama kaip išskirtinė moterų būseną. Būdamos tokioje būsenoje dirbančios ar norinčios įsidarbinti moteris sudaro atskirą rizikos grupę, kuriai reikalinga numatyti ir užtikrinti tam tikrą paramą ir apsaugą. Valstybė turi užtikrinti, kad būtent dėl tokios ypatingos būsenos moteris nebūtų diskriminuojamos įsidarbinant ar dirbant, o apsauga ir kitos darbo garantijos tokioje būsenoje esančioms moterims nebūtų laikomos diskriminacinėmis.

LR Seimo ratifikuotos Jungtinių Tautų Organizacijos konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo<sup>83</sup> preambulėje nustatytas įpareigojimas garantuoti lygią vyrų ir moterų teisę naudotis visomis ekonominėmis, pilietinėmis ir politinėmis teisėmis, tai pat atsižvelgiant į tarptautines konvencijas, rezoliucijas, deklaracijas užtikrinti vyrų ir moterų lygiateisiškumą. Konvencijos 11 straipsnio 1 dalies pagrindu valstybės privalo imtis visų reikiamų priemonių, kad būtų panaikinta moterų diskriminacija užimtumo

<sup>80</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III tomas, 278 str. 1 d. Vilnius, 2003, p. 484

<sup>81</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 452

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymas Nr. 515 „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 103 - 2975.

<sup>83</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 21-549.

sirtyje ir lygiomis su vyrais sąlygomis moterims būtų užtikrintos šios teisės:

- teisė į darbą, kaip neatimama visų žmonių teisė;
- teisė turėti vienodas galimybes įsidarbinant, įskaitant vienodų atrankos kriterijų taikymą įdarbinant;
- teisė į sveikatos apsaugą ir saugias darbo sąlygas.

Kad nebūtų diskriminuojamos ištekėjusios moterys ir motinos bei garantuota jų teisė į darbą, valstybės dalyvės imasi reikiamų priemonių, siekdamos:

- uždrausti grasinant pritaikyti sankcijas atleisti iš darbo nėštumo ar nėštumo ir gimdymo atostogų metu arba diskriminuoti atleidžiant dėl šeiminių padėties;
- užtikrinti ypatingą apsaugą moterims nėštumo metu tuose darbuose, kurių kenksmingumas jų sveikatai įrodytas<sup>84</sup>.

Pagal TDO konvencijos Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“<sup>85</sup> valstybės privalo imtis priemonių, kad nėščios, krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai arba įvertinus buvo nustatyta, kad nemaža rizika motinos ar vaiko sveikatai.

Europos Sąjungos rėmuose svarbi Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“<sup>86</sup>, įpareigoja įgyvendinti priemones, užtikrinančias nėščių, neseniai pagimdžiusių arba krūtimi maitinančių darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą.

LR DK nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims nėra jokių specialių, skirtingai nei asmenims iki aštuoniolikos metų, normų įsidarbinant. Galioja bendros teisės normos, draudžiančios diskriminaciją, šiuo atveju – diskriminacija dėl lyties. Darbdaviui atsisakius priimti tokią moterį, tokį sprendimą gali skųsti teismui. Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją<sup>87</sup>. Vien darbdavio klausimą apie šeimines padėtis būtų galima traktuoti kaip prielaidą diskriminacijai kilti. LR DK 104 straipsnyje numatyti

<sup>84</sup> Mykolo Romerio universiteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius, 2008, p. 348.

<sup>85</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>86</sup> OL L 348, 1992-10-19.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 96 str., 2 d. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

dokumentai, kurie privalomai pateikiami darbdaviui: asmens tapatybę patvirtinantys dokumentai ir valstybinio socialinio draudimo pažymėjimas. Tačiau LR DK nustatyti ir kiti reikalavimai. Darbdavys turi teisę pareikalauti iš tokios moters pristatyti pažymą iš gydymo įstaigos dėl galimumo dirbti tam tikrą darbą nekenkiant sveikatai ir toks reikalavimas neturėtų būti traktuojamas kaip diskriminacinis.

Pagal DSSI 37 straipsnio 2 dalį, nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris draudžiama skirti darbams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Tokių neigiamų veiksnių ir darbų sąrašas nustatytas LR Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarime Nr. 340 „Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ nurodytas pavojingų veiksnių ir darbo sąlygų sąrašas. Šiame sąraše nurodytų medžiagų toksiškumas reprodukcijai suprantamas plačiausia prasme ir apima kiekvieną žalingą poveikį normaliam vaisiaus vystymuisi (embrioniškumas, fetotoksiškumas, teratogeniškumas). Tai gali būti: mažesnė už normalią kūno masę; augimo ir vystymosi sulėtėjimas; toksinis poveikis atskiriems organams; mirtis; savaiminis abortas; sklaidos trūkumai; funkciniai sutrikimai; fizinio ar protinio vystymosi sutrikimai nuo gimimo iki lytinės brandos; lytinės brandos sutrikimai.

Negalima skirti nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų dirbti kenksmingomis darbo sąlygomis. Darbai, kurie draudžiami šios grupės asmenims, yra tokie:

- 1) narų povandenininkų;
- 2) raidžių rinkėjų, linotipininkų ir su tuo susijusių profesijų darbininkų;
- 3) kalnakasybos darbai;
- 4) darbai, susiję su švino ar jo junginių naudojimu.

Pavojingų veiksnių grupės:

- 1) cheminiai veiksniai (sudaro 153 cheminės medžiagos);
- 2) antinavikiniai vaistai (sudaro 46 vaistų pavadinimai);
- 3) fizikiniai veiksniai (visą žmogaus kūną veikianti vibracija; jonizuojančioji spinduliuotė; triukšmas; elektromagnetinis laukas; šiluminė aplinka);
- 4) psichofiziologiniai (ergonominiai) veiksniai (darbai, susiję su krovinių nešimu, kėlimu ir fizine įtampa, taip pat judesiai ir padėty, keliavimas (įstaigoje ir už jos ribų), protinis ir fizinis nuovargis, kiti fiziniai sunkumai, susiję su nėščią, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų veikla);
- 5) biologiniai veiksniai (sudaro 16 pavojingų biologinių veiksnių).

Tačiau darbo aplinkoje yra veiksmų, žalojančių organizmą, kurie ilgai gali būti profesinės ligos priežastimi. Todėl būtinas ne tik pasikeitus darbo sąlygoms, bet ir nuolatinis rizikos įvertinimas. Profesinės rizikos vertinimas atliekamas pagal LR socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymu Nr. A1–159/V–612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“<sup>88</sup>, nustatytą tvarką.

Minėtame įsakyme profesinė rizika įvardijama kaip pavojaus sveikatai ar gyvybei. Tikslas – iširti esamą ar galimą profesinę riziką darbe ir numatyti prevencines priemones, taip apsaugant darbuotojus nuo profesinės rizikos (pavojaus gyvybei, sveikatai, pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksmų poveikio) arba kad būtų kiek įmanoma sumažinta; taip pat spręsti, ar rizika yra priimtina, ar nepriimtina. Profesinės rizikos vertinimą sudaro tokie etapai:

1. Rizikos identifikavimas;
2. Rizikos tyrimas;
3. Rizikos nustatymas;
4. Priemonės rizikai pašalinti ar sumažinti.

Vertinant riziką nustatomos vietos, kuriose darbuotojai gali būti veikiami rizikos veiksnių: darbdavys vertina, ar nekelia pavojaus statinys (patalpa), kita darbo vieta, kurioje darbuotojai gali būti, darbo priemonės, pats technologinis procesas – esantys ar galintys būti rizikos šaltiniai. Nustatinėjant riziką, analizuojami duomenys, o nustatius riziką sprendžiama – ar rizika priimtina, ar rizika nepriimtina (būtina atsižvelgti į šios grupės moterims nustatytus leistinus dydžius). Nustatęs galimą riziką, darbdavys privalo imtis priemonių jai pašalinti:

- jei nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti moteris dirba darbu, kuris yra uždraustų darbų sąrašė, darbdavys privalo ją perkelti į kitą darbo vietą toje pačioje įmonėje;

- jei pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, o perkeltai į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai turi būti mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis. Viena sąlygų perkeliant moterį į kitą darbą, darbo vietą yra sutikimas. Kai moteris sutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, konfliktinės situacijos nėra.

---

<sup>88</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4504.

Taip pat nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis<sup>89</sup>. Moteriai, atsisakiusiai būti perkeltai ir toliau tęsiant darbą, turintį neigiamą poveikį jos ar kūdikio sveikatai, kyla neigiamos pasekmės – drausminė atsakomybė bei nemokamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, o toks darbas turi būti nedelsiant sustabdytas dėl kenksmingos darbo aplinkos ir (ar) pavojaus sveikatai ar gyvybei (LR DK 266 straipsnio 1 dalis, 5 p.).

Kaip papildoma garantija, lyginant su bendrosiomis, nustatyta, jei neseniai pagimdžiusios moters ar krūtimi maitinančios moters po nėštumo ir gimdymo atostogų nėra galimybės perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai, jos sutikimu, suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos<sup>90</sup>.

2000 m. gruodžio 21 d. LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme<sup>91</sup> numatyta, kad motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) pašalpos skiriamos turintiems teisę jas gauti apdraustiesiems asmenims šiais atvejais: motinystės – moterims nėštumo ir gimdymo atostogų metu; tėvystės – apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu, kol vaikui sueis vienas mėnuo. Motinystės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama šimtu procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tėvystės pašalpa mokama tėvystės atostogų laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sueis vienas mėnuo. Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už tėvystės atostogų suteikimo mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį<sup>92</sup>. Pagal LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą nėštumo ir gimdymo laikotarpiu neturinčioms teisės gauti motinystės pašalpos. Numatyta ir speciali nėštumo pašalpa besimokančioms moterims, mokama pagal medicinos įstaigos išduotą pažymėjimą už septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo, suteikus nėštumo atostogas.

LR DK 121 straipsnyje numatyta galimybė darbdaviui perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje darbovietėje. Šiuo atveju, darbuotojo sutikimo nereikia. Darbuotojo perkėlimas draudžiamas tik vienu atveju – jei toks perkėlimas neleistinas dėl sveikatos būklės. Darbdavys, prieš perkeldamas nėščią, neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią moterį, turi įvertinti, ar nėra kenksmingų

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 278 str. 4, 5 d. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 278 str. 6 d. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>91</sup> *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, 3 str. 3 d. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

sąlygų bei pavojingų veiksnių, vadovaudamasis LR Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimu Nr. 340 „Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“<sup>93</sup>.

Kaip turėtų pasielgti darbdavys, jei tokia moteris atsisako dirbti, motyvuodama tuo, kad jai darbas per sunkus ir kenkia sveikatai. Taip pat nepristato pažymos iš medicininės įstaigos, įrodančios tai. Pats darbas pagal minėtą sąrašą neturi nei pavojingų veiksnių ar pavojingų sąlygų. Manytina, kad šis individualus darbo ginčas turėtų būti išspręstas darbo ginčų komisijos bei teismo LR DK XIX skyriuje nustatyta tvarka.

Žymėtina tai, kad visais šiais atvejais darbdaviui nesuteikta pasirinkimo laisvė. Darbo teisės normomis imperatyviai įtvirtintas reikalavimas užtikrinti šios, ypatingai pažeidžiamos grupės saugos ir sveikatos garantijas bei mokėti jai priklausantį vidutinį mėnesinį darbo užmokestį iki įstatymo nustatyto termino.

LR DK 122 straipsnyje numatyta dar viena perkėlimo į kitą darbą galimybė – prastovos metu. Prastova laikomi tie atvejai, kai ne dėl darbuotojo kaltės susidaro tokia padėtis – darbdavys dėl objektyvių priežasčių neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo. Šiuo atveju taip pat iškeliami reikalavimai, t. y. darbuotojo sveikatos būklė bei reikalingas darbuotojo raštiškas sutikimas. Jei darbuotojas atsisako tokio darbo, kurį galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokamas ne mažiau trisdešimties procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio darbo užmokesčio (LR DK 195 straipsnio 4 dalis). Jei darbas, kurį galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, mokamas dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis (LR DK 195 straipsnio 3 dalis). Prastovos atveju nenumatytos jokios papildomos garantijos tokioms moterims, todėl šiuo atveju turėtų būti taikomos bendrosios teisės normos.

Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms motinoms papildomų garantijų numatyta darbo laiką reglamentuojančiose teisės normose. Skirtingai nei asmenims iki aštuoniolikos metų, nėra galimybės rinktis sutrumpinto darbo laiko. Tačiau tokioms moterims suteikta galimybė rinktis ne visą darbo laiką (LR DK 146 straipsnio 3 d.), pasinaudoti šia garantija ar ne sprendžia pati. Darbdaviui toks pasirinkimas privalomas. Šia norma praktikoje retai naudojama. Dirbant ne visą darbo laiką, atlyginimas mokamas proporcingai dirbtam laikui, todėl darbuotojos nėra suinteresuotos rinktis ne visą darbo laiką.

Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys gali būti skiriamos dirbti naktį tik jų sutikimu. Taip pat draudžiama skirti moteris naktiniam darbui, jei

---

<sup>93</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4504.

moteris pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai. Jos privalo būti perkeliama į dieninį darbą. Jei dėl objektyvių priežasčių tokių darbuotojų neįmanoma perkelti į dieninį darbą – suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios arba vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sukaks vieneri metai. Atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios metu mokamas darbuotojai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (LR DK 154 straipsnio 4 dalis). Sutikimas būtinas skiriant tokias moteris dirbti švenčių dienomis (LR DK 162 straipsnio 2 dalis), budėjimą (LR DK 155 straipsnis 4 dalis), siunčiamas į komandiruotes tik su jų sutikimu (LR DK 220 straipsnio 3 dalis).

Nustatant viršvalandinius darbus (LR DK 150 straipsnio 4 dalis) asmenims iki aštuoniolikos metų šios garantijos yra absoliučios – šie santykiai negali būti keičiami abipusiu susitarimu, tuo tarpu nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinantioms moterims suteikta galimybė pačioms apsispręsti – gali ir/ar nori dirbti tokius darbus. Deja, praktikoje darbuotojo „sutikimas“ neretai neatspindi pačio darbuotojo tikrosios valios. Tokių „norų“ ypač padaugėja sunkmečiu. LR DK 151 straipsnyje numatyti išimtiniai atvejai, kai viršvalandiniai darbai yra leidžiami. Sąrašas yra baigtinis, jokių kitų išimtinių atvejų negali būti nustatyta nei darbdavio, nei kolektyvine sutartimi. Viena būtinų tokių darbų sąlyga – neatlikus straipsnyje išvardintų darbų, patirta žala būtų gerokai didesnė nei pavojus pakenkti darbuotojo sveikatai ar darbo sąlygų pabloginimas<sup>94</sup>. Jauniems asmenims, kaip jau minėta darbe, viršvalandiniai darbai absoliučiai draudžiami, net ir išimtiniais atvejais viršvalandiniai darbai negali būti taikomi. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys nėra išskiriamos. Tačiau net ir šio straipsnio atžvilgiu, darbdavys turėtų atsižvelgti į moters atsisakymą dirbti viršvalandinį darbą, o sutikus, privalo įvertinti pasikeitus darbo sąlygoms (jei pasikeitė), ar neatsirado pavojingų sąlygų bei neigiamų veiksnių.

Poilsio laiko garantijų ypatumai nustatyti LR DK 158 straipsnyje, tai pertrauka pavalgyti ir pailsėti, kuri darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos. Paprastai ji suteikiama praėjus pusei darbo dienos ir ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką. Be bendrosiomis teisės normomis nustatyto poilsio laiko, krūtimi maitinančioms moterims taikomos ir papildomos garantijos. LR Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimu Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“<sup>95</sup>, be pertraukos pavalgyti ir pailsėti, krūtimi maitinančiai motinai priklauso ne trumpesnė kaip trisdešimtys minučių

<sup>94</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III tomas, 151 str. Vilnius, 2003, p. 198

<sup>95</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559.

pertrauka kūdikiui maitinti, ne rečiau kaip kas trys valandos. Moters pageidavimu tokios pertraukos gali būti sujungiamos arba pridedamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į dienos pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. (trisdešimties minučių papildoma pertrauka įtvirtinta ir Rusijos Federacijos darbo kodekso 258 straipsnyje, tačiau jau pačiame kodekso straipsnyje, taip pat yra galimybė nusikelti šią pertrauką kaip ir LR DK). Darbdavys LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1998 m. gegužės 5 d. įsakymu Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“<sup>96</sup> įpareigojamas nėščioms moterims ir maitinančioms motinoms sudaryti reikiamas sąlygas pailsėti atsigulus. Ši nuostata nurodo darbdaviui įrengti specialią patalpą nėščiai, krūtimi maitinančiai moteriai, kas ir vėl reikalauja papildomų lėšų, o tai, tikėtina, mažina tokių moterų konkurencingumą darbo rinkoje.

LR DK 160 straipsnyje, numatančiame paros poilsio laiką, jokių specialių garantijų šiai moterų grupei nenumatyta. Savaitės nepertraukiamą poilsį reglamentuojančiose teisės normose įtvirtintas draudimas skirti dirbti, išskyrus tokius darbus, kurių negalima stabdyti dėl techninių gamybos sąlygų, darbus, būtinus gyventojams aptarnauti ir kt. Išimtyš netaikomos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms motinoms, nebent jos pačios sutiktų (LR DK 161 straipsnis, 4 dalis).

LR DK 165 straipsnyje įtvirtinta darbuotojų teisė į kasmetines atostogas. Kasmetinės atostogos, tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas ar po jų, nesuėjus šešioms nepertraukiamo darbo stažo mėnesiams, suteikiama teisė gauti kasmetines atostogas, o po šešių nepertraukiamo darbo stažo mėnesių jos gali pasirinkti kasmetinių atostogų laiką (LR DK 169 straipsnio 3, 4 dalys). Suteikus atostogas, darbdaviui darbuotoją atšaukti iš atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu (LR DK 173 straipsnis). Absolutus draudimas taikytinas atšaukti iš nėštumo ir gimdymo atostogų.

LR Konstitucijos 39 straipsniu garantuojamos dirbančioms motinoms mokamos atostogos iki gimdymo ir po jo, taip pat kitos lengvatos. Detaliau reglamentuojama LR DK 179 straipsnyje bei LR atostogų įstatymo 18 straipsnyje. Įstatyme numatyta suteikti moterims nėštumo ir gimdymo atostogas – septyniasdešimties kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių

---

<sup>96</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 44-1224.



dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, neatsižvelgiant į faktiškai išnaudotų dienų skaičių. Be mokamų atostogų, dirbančioms motinoms iki gimdymo ir po jo valstybė privalo užtikrinti ir mokamas pinigines išmokas.

Tokia garantija numatyta Europos socialinės Chartijos<sup>97</sup> 8 straipsnio 1 dalyje – moterims prieš gimdymą ar po jo suteikiamos ne trumpesnės kaip keturiolikos savaičių atostogos arba pakankamas socialinio draudimo išmokos, arba išmokos iš valstybės fondų tokioms atostogoms. TDO konvencijoje Nr. 83 konvencija „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“<sup>98</sup> įpareigojama valstybės nustatyti tvarką nacionalinėje teisėje, pagal kurią, pateikusi medicininę pažymą arba kitą atitinkamą dokumentą, kuriame būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo data, moteriai, kuriai taikoma ši konvencija (LR Seimas ratifikavo 2003 m. gegužės 21 d.), turi teisę į ne trumpesnes kaip keturiolika savaičių motinystės atostogas. Bent keturiolikos dienų nepertraukiamos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo numatytos ir Europos Tarybos direktyvoje 92/85/EEB<sup>99</sup> 8 straipsnio 1 dalyje.

Darbdavys jas turi suteikti nėščią, neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančių moterų reikalavimu. (LR DK 184 straipsnio 3 dalyje). Žymėtina, kad tokia teisė nėra suteikta jauniems asmenims.

LR DK 278 straipsnio 7 dalyje nustatyta garantija – nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą. Ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu. Išleidimo tvarka nėra reglamentuota. Tai gali būti nustatoma vidaus darbo taisyklėse. Siekdamas išvengti piktnaudžiavimų, darbdavys turi teisę pareikalauti pristatyti pažymą iš medicininės įstaigos ar pažymą iš gydytojo, kurioje priskirtas laikas sveikatos tikrinimuisi. Jei moteris, pasinaujusi laiku pasitikrinti sveikatai, jos nesitikrina, t.y. piktnaudžiauja suteikta teise, darbdavys gali skirti vieną iš drausminių nuobaudų bei nemokėti jai priklausančio vidutinio darbo užmokesčio. Antra vertus, jei tokia moteris gali pasitikrinti sveikatą po darbo, o tikrinasi darbo metu, darbdavys turi teisę nemokėti vidutinio darbo užmokesčio, bet įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui.

Kur kas labiau sugriežtintas nei kitoms grupėms asmenų atleidimas iš darbo. TDO konvencijoje Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais)

<sup>97</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>98</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>99</sup> Direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata nustatymo“

pakeitimo<sup>100</sup> straipsnio 1 dalyje nustatytas draudimas atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų metu, arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kurį nustato nacionaliniai teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Europos socialinės chartijos<sup>101</sup> 8 straipsnio 2 dalis skelbia, kad darbdaviui, iš anksto įspėjus moterį atleisti, kai ji jau pranešusi, jog yra nėščia, laikyti neteisėtu. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“<sup>102</sup> valstybės įpareigojamos imtis visų priemonių uždraudžiant tokių moterų atleidimą iš darbo direktyvoje numatytam laikotarpiui, numatant tam tikrus išimtinus atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką (10 straipsnis).

LR DK 132 straipsnyje numatyta, jog darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Tačiau, ar pateikti ir kada pateikti darbdaviui tokią pažymą apie nėštumą, sprendžia pati moteris. Teismų praktika taip pat vadovaujasi tokia nuostata (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005 m. vasario 9 d. nutartis – civilinė byla Nr. 3K – 3 – 92/2005). Darbuotoja pateikė darbdaviui pažymą apie nėštumą paskutinę terminuotos sutarties darbo dieną. Darbdavys atleido darbuotoją pagal 126 straipsnį – suėjus darbo sutarties terminui. LAT pasisakė, kad darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleisti ar nesinaudoti, taip yra nepateikti duomenų ir būti atleisti vykdant nuostata, kad darbo sutartis pasibaigė<sup>103</sup>.

Nepaisant to, kad darbdaviui itin apsinkinta galimybė atleisti nėščią, neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią moterį, toks draudimas nėra absoliutus. DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyti pagrindai, kada su tokia darbuotoja darbo sutartis gali būti nutraukta, tai: įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; kai

<sup>100</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>101</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>102</sup> Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“, - interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 29 d.:<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?>>

<sup>103</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civ. byla nr. 5K-3-92/2005 A.Mateikaitė v UAB „Elektrolux“

darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; kai darbuotojas pagal medicinos ar neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

Pagal 136 straipsnio 3 dalį darbo sutartis gali būti nutraukta, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. LR DK 235 straipsnyje nurodoma kas yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas: veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn; tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai; neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą); atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Šis sąrašas nėra baigtinis.

LR DK 132 straipsnyje įtvirtinta darbo sutarties nutraukimo garantija apima tik 136 straipsnio 1 ir 2 dalis. Todėl net ir esant šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui, darbdaviui galioja absoliutus draudimas nutraukti darbo sutartį. Vadinasi, jei tokia darbuotoja nuolat ateitų į darbą išgėrusi ar apsvaigusi nuo psichotropinių vaistų, darbdavys tegalėtų ją nušalinti nuo darbo, tačiau tai nebūtų pagrindas nutraukti darbo sutartį. Manytina, kad visgi esant nuolatiniam darbo drausmės pažeidinėjimui darbdavys turi teisę atleisti tokią moterį, antraip neproporcingai pažeistų darbdavio interesus.

LR DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta dar viena išimtis, leidžianti nutraukti darbo sutartį – esant laikinajai darbo sutarčiai, pasibaigus jos terminui (laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui – LR DK 113 straipsnis). Valstybinė darbo inspekcija 2005 m. lapkričio 17 dienos konsultacijoje teigė, kad šios teisės suteikimas pagrįstas, atsižvelgiant kad draudimas darbdaviui būtų neprotingas bei pažeistų jo interesus<sup>104</sup>.

Praktikoje kildavo problemų esant terminuotai darbo sutarčiai – nėštumo metu suėjus sutarties terminui. Valstybinės darbo inspekcijos darbo teisės skyriaus specialistų

---

<sup>104</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005 P. 452.

nuomone, terminuota darbo sutartis negali būti nutraukta, nesant darbuotojo kaltės, net ir suėjus terminui<sup>105</sup>. LAT kolegija civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 92/2005 pasisakė, kad darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukta, kai pasibaigia jos terminas. Jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu taikoma 132 straipsnio 1 dalies numatyta garantija ir ja ketinama naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą, o darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukta suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui<sup>106</sup>. Pagal Rusijos Federacijos darbo kodeksą, terminuotos darbo sutarties pasibaigimas darbuotojos nėštumo laikotarpiu, jos prašymu darbdavys privalo pratęsti darbo sutartį iki nėščios darbuotojos atostogų pradžios<sup>107</sup>. Tokios sutarties pratęsimas nedaro sutarties neterminuotos<sup>108</sup>.

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, kad šių asmenų grupių saugos ir sveikatos garantijoms skiriamas itin didelis dėmesys. Ypatingai sugriežtintos normos, reglamentuojančios darbo santykių pasibaigimą. Suprantamas valstybės siekis apsaugoti tokias moteris, tačiau ar tai tuo pačiu ir nestabdo moterų, ypač jaunu, įsidarbinimą. Juo labiau kai darbdaviui, kurio interesas yra pelnas, užkraunama ir didžiuliai finansiniai įsipareigojimai. Daugeliu atvejų leidėjas imperatyviai nebenustato vienokių ar kitokių darbo santykių, o leidžia nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai moteriai rinktis, naudotis ar ne atitinkamomis garantijomis.

---

<sup>105</sup> Valstybinės darbo inspekcijos žiniatinklis – interaktyvus [žiūrėta 2009 m. spalio 27 d.]:  
<<http://www.vdi.lt/konsultacijos/KonsultuojaTeise.htm>>

<sup>106</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civ. byla nr. 5K-3-92/2005 *A.Mateikaitė v UAB „Elektrolux“*

<sup>107</sup> ВЕРХОВЦЕВ, А.В. *Комментарий официальных органов к трудовому кодексу Российской Федерации*.  
Москва: Инфра-м, 2005. Ст. 161.

<sup>108</sup> ТИАЖКИЈУС V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 453.

## 4. DIRBANČIŲ NEĮGALIŲJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS

Neįgaliųjų apsauga teisiškai pradėta reglamentuoti tik praėjusiame, devintajame, dešimtmetyje įvykus lūžiui, visuotinį požiūrį į neįgaliuosius kaip priežiūros objektus pakreipusiam teisėmis pagrįsto modulio link. Neįgaliųjų teisėms įtvirtinti jau skirta daug dėmesio reikšminguose tarptautiniuose dokumentuose: JTO sistemoje, Europos Sąjungos taip pat nacionaliniuose teisės aktuose. Viena iš prioritetinių reformos sričių, sudarančių prielaidas neįgaliesiems integruotis į visuomenę ir savarankiškai užsitikrinti pragyvenimą, yra darbas<sup>109</sup>.

Daugelyje teisės aktų įtvirtintas siekis sudaryti sąlygas neįgaliesiems integruotis į visuomenę, palaikyti jų socialinį ir ekonominį vystymąsi. Jungtinių Tautų Organizacijos priimtos neįgaliųjų teisių konvencija<sup>110</sup>, TDO konvencijos ir rekomendacijos: TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“<sup>111</sup>. Pagal ją organizacijos narės, pasikonsultavusios su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, sprendžia dėl specialiųjų priemonių taikymo tam tikriems asmenims, kuriems dėl lyties, invalidumo, amžiaus, socialinio ar kultūrinio statuso pripažinta ypatinga apsauga; TDO konvencija Nr. 159 dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo valstybės narės įsipareigoja sudaryti sąlygas neįgaliesiems dalyvauti atviroje darbo rinkoje, daryti karjerą profesijoje, kilti tarnyboje, prisidėti prie socialinės integracijos, tokia politika pagrįsta neįgaliųjų ir visų darbuotojų lygybės principu. Taip siekiama garantuoti vienodą požiūrį į visus dirbančius neįgaliuosius. Specialios pozityvios priemonės, kuriomis siekiama tai įgyvendinti, nelaikomos diskriminuojančiomis kitus darbuotojus<sup>112</sup>. Europos Sąjungos lygiu priimti dokumentai: 1950m. Pagrindinių žmogaus teisių ir laivių apsaugos konvencija, 1950 m. Europos socialinė chartija (pataisyta), joje įtvirtinta neįgaliųjų teisė į savarankiškumą, socialinę integraciją, dalyvavimą visuomeniniame gyvenime. Svarbi Europos Tarybos 2000 metais lapkričio 27 d. priimta direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius

<sup>109</sup> SNARSKYTĖ, I. Neįgaliųjų asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*: mokslo darbai. 2007 m. 3 (93); 77-82, p. 77.

<sup>110</sup> Socialinė apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis – interaktyvus; [žiūrėta š.m. lapkričio 5 d.]; <<http://www.socmin.lt/index.php?1917114157>>

<sup>111</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

<sup>112</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-741.

principus<sup>113</sup>, nustatanti bendrus pagrindus užimtumo ir profesinėje srityje, pozityviais valstybės veiksmais privalo priimti ar toliau taikyti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integracijai į darbo aplinką garantuojančios ir skatinančios sąlygos ir galimybės.

Visuotinai pripažįstamas pozityviosios pagalbos šiai asmenų grupei reikalingumas, suteikiant lengvatų ir garantijų, siekiant bent minimaliai sulyginti jėgas, konkuruojant atviroje darbo rinkoje ir taip užtikrinant savąsias ekonomines bei socialines garantijas. Deja, nors ir nustatyti teisiniai mechanizmai neįgaliųjų integracijai į darbo rinką ir saugą darbe, akivaizdžiai išlieka kita – diskriminacijos problema, trukdanti įsidarbinti neįgaliajam. Išskiriamos dvi pagrindinės diskriminacijos rūšys: tiesioginė – tai atviras vadovavimasis savo nuostatomis diskriminuojamojo asmens atžvilgiu; netiesioginė diskriminacija – neįgalus asmuo nepriimamas į darbą todėl, kad yra aibė aplinkybių, dėl kurių jis paprasčiausiai negali dirbti: jis negali pajudėti iš savo nepritaikyto būsto, nesutvarkyta prieiga iki darbovietės ir t. t. Tokie kliuviniai, priimami kaip visuomenės nepakankamas dėmesys, tėra didelė netiesioginė diskriminacija. Tiesa, dirbančių neįgaliųjų retenybė susijusi ir su pačiais neįgaliaisiais, jų vidiniu nusistatymu, pvz., menkavertiškumo, nepasitikėjimo savimi kompleksais ir pan. Neįgalų žmonių neigiamai veikia kolektyvo požiūris bei kiti veiksniai. Antra vertus, neįgalieji turi turėti aukštą specialybės kvalifikaciją, pasižymėti konkurencinėje darbo rinkoje vertinamomis asmeninėmis savybėmis, bendraisiais gebėjimais. Tačiau įsidarbinimas dažniausiai yra pačių neįgaliųjų ar kitų asmenų iniciatyvų rezultatas, o didelę negalią turinčio asmens įsitvirtinimas darbo rinkoje vertinamas kaip jo asmeninis, taip pat socialinės apsaugos sistemos tarnybos išskirtinis pasiekimas<sup>114</sup>. Darbdaviai, turėdami darbuotojų pasirinkimo galimybę, prioritetą beveik visuomet teikia sveikiems, nepasitikėdami žmonėmis su negalia. Neretai tik dėl savo susikurtų stereotipų – tvirto nusistatymo, kad neįgaliųjų asmenų kvalifikacija per žema, jų darbo vietoms reikia daug investicijų.

Visos šios problemos yra labai aktualios Lietuvoje. Socialinės apsaugos ir darbo

---

<sup>113</sup> Europos Tarybos 2000 metais lapkričio 27 d. priimta direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje ir profesinėje srityje bendruosius principus – interaktyvus, prieiga per žiniatinklį, [žiūrėta š.m. spalio 11 d.] < <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML> >

<sup>114</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Diskriminuoti negalima – integruoti*. Knyga. Vilnius, 2007, p.32.

ministerijos turimais statistiniais 2008 metų duomenimis<sup>115</sup> 2008 metais šalyje gyveno 258 894 neįgalūs asmenys, t.y. žmonės, kuriems pripažintas neįgalumo lygis arba darbingumo lygis ir/ar nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė; iš jų net 170 317 sudarė neįgalūs darbingo amžiaus asmenys.

LR DK bei kituose teisės aktuose taip pat numatyta pagalba padedant neįgaliesiems įsitraukti į darbo rinką bei saugiai ir sėkmingai ten dirbti. Deja, kaip rodo praktika, nepakanka tik vien teisinio reglamentavimo, suteikiančio jiems lengvatų (papildomų garantijų). Daugiau dėmesio likimo jau ir taip nuskriausti žmonės turėtų sulaukti ir iš mūsų visuomenės.

Negalios sąvoka siejama su socialine koncepcija, kuria siekiama atpažinti ir šalinti kliūtis, trukdančias žmonėms, turintiems vienokią ar kitokią negalią, lygiai su sveikaisiais dalyvauti visose gyvenimo srityse. Neįgaliųjų kategorijai priskiriami visi asmenys, kurie dėl visuomenėje įsigalėjusio požiūrio negali naudotis tomis pačiomis galimybėmis kaip ir visi kiti<sup>116</sup>.

Vieningos neįgaliojo sampratos nėra. Pagal JTO neįgaliųjų teisių konvenciją: neįgalūs asmenys, tai asmenys, kurie turi ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti tokiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.

TDO konvencijoje Nr. 159 invalidas (neįgalus asmuo) reiškia asmenį, kurio galimybės gauti, išlaikyti tinkamą darbą ir kilti tarnyboje yra gerokai apribotos dėl atitinkamu būdu patvirtinto fizinio ar psichinio šio asmens trūkumo.

Pagal LR neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą<sup>117</sup> neįgalus asmuo – asmuo, kuriam šio Įstatymo nustatyta tvarka pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė.

Galimybės dalyvauti darbo rinkoje vertinamos per darbingumo ir neįgalumo lygį. Darbingumo lygis – tai asmens pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją ar įgyti naują profesinę kompetenciją, arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus. Kompleksiškai įvertinus nustatytas asmens sveikatos būklės, savarankiškumo kasdienėje veikloje ir galimybių ugdytis netekimo mastas, aplinkos veiksnių įtaką, kitus svarbius aspektus, apibūdinamas kaip neįgalumo lygis. Tiek darbingumo, tiek ir neįgalumo lygius nustatinėja Neįgalumo ir darbingumo

---

<sup>115</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis socmin.lt – interaktyvus, [žiūrėta š. m. balandžio 18 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1941588913>>

<sup>116</sup> Mano teisės: neįgalieji asmenys – interaktyvus, [žiūrėta 2009, balandžio 18 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://www.manoteises.lt/index.php?lang=1&sid=491>>.

<sup>117</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969.

tarnyba prie Socialinės apsaugos ministerijos

Neįgalumo lygis nustatomas asmenims iki 18 metų, išskyrus asmenis, kurie yra (buvo) draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu. Neįgalumo lygiai yra trys – sunkus, vidutinis ir lengvas. Neįgalumo lygis nustatomas kompleksiskai vertinant asmens sveikatos būklę, galimybes būti savarankiškam kasdienėje veikloje, galimybes ugdytis, aplinkos veiksnių įtaką ir kitus svarbius aspektus (20 straipsnio 3 dalis)

Darbingumo lygis nustatomas asmenims nuo 18 metų iki senatvės pensijos amžiaus. Jeigu jaunesnis kaip 18 metų asmuo teisės aktų nustatyta tvarka yra (buvo) draudžiamas valstybiniu socialiniu draudimu, darbingumo lygis nustatomas nesukakusiam 18 metų asmeniui. Darbingumo lygis nustatomas, įvertinus asmens sveikatos būklę ir galimybes atlikti turimos kvalifikacijos darbus, įgyti naują kvalifikaciją ar dirbti darbus, nereikalaujančius profesinės kvalifikacijos po to, kai yra panaudotos visos galimos medicininės ir profesinės reabilitacijos bei specialiosios pagalbos priemonės. Kai dėl asmens sunkių organizmo funkcinių sutrikimų profesinė reabilitacija nėra galima arba dėl asmens amžiaus netikslinga, darbingumo lygis nustatomas vadovaujantis mediciniais kriterijais.

Darbingumas įvertinamas procentais ir jo lygis nustatomas 5 punktų intervalais, t. y.:

- jei asmeniui nustatoma 0–25 procentai darbingumo, asmuo laikomas nedarbingu;
- jei asmeniui nustatoma 30–55 procentai darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu;
- jei asmeniui nustatoma 60–100 procentų darbingumo, asmuo laikomas darbingu<sup>118</sup>.

Darbingumo lygio nustatymo kriterijus ir tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kartu su Sveikatos apsaugos ministerija.

Neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymas itin svarbus siekiant nustatyti neįgalaus asmens galimybes dirbti vienokio ar kitokio pobūdžio darbą bei spręsti, ar toks asmuo apskritai gali dirbti darbą, nedarydamas sau ir kitiems žalos. Žymėtina, jog darbuotojams, kurių sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje, taikomos didesnės garantijos, nei kitiems dirbantiems neįgaliesiems.

Viena iš pagrindinių aplinkybių, trukdančių neįgaliesiems integruotis į visuomeninį

---

<sup>118</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.



gyvenimą yra fizinės aplinkos nepritaikymas. Apskritai fizinė aplinka skirstoma į viešąją (transportas ir jo infrastruktūra, objektų infrastruktūra ir kt.) ir būsto aplinką (gyvenamieji namai, butai ir kt.). Dažnai būtent fizinės aplinkos nepritaikymas objektyviai riboja galimybę neįgaliesiems aktyviai dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Darbas yra pagrindinis žmogaus užsiėmimas, leidžiantis integruotis į visuomeninį gyvenimą, todėl tiek valstybės institucijos, tiek darbdaviai turėtų dėti visas pastangas, kad vietų, kuriose galėtų būti įdarbinami neįgalieji, rastųsi daugiau. Europos Tarybos direktyvos Nr. 2000/78/EB 5 straipsnyje numatyta, jog siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos<sup>119</sup>. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis. Tokių, tinkamų, darbo sąlygų suteikimas yra darbdavio pareiga, tačiau ji nėra absoliuti, jei tai darbdaviui būtų per sunki našta finansiškai. Tai apsprendžiama pagal įmonės dydį, pajamas ir kitas svarbias aplinkybes.

Darbdavys, pritaikydamas darbo aplinką, turi atsižvelgti į darbuotojų su negalia ne tik į bendruosius poreikius: įrengti darbo vietą, ne tik bendrai pritaikytą neįgaliajam, bet ir atsižvelgti į jo konkrečias galimybes – neįgalumo pobūdį bei dydį. Atliekant rizikos vertinimą, būtina tartis ir su pačiais neįgaliais darbuotojais.

Be to, prevencijos priemonėmis laikomos naujos diegiamos technologinės priemonės, mokymai, darbo ir poilsio laikas, įranga ir kitos. Svarbus ne tik darbo vietos pritaikymas, bet ir tinkamas priėjimas, sanitarinės, maitinimo patalpos, poilsio kambariai, kurie turi atitikti statybos techninių reikalavimų standartus, numatytus žmonių su negalia reikmėms, kurie įtvirtinti ministro 2001 m. birželio 14 d. Nr. 317 įsakymu str. 2.03.01:2001 „Statiniai ir teritorijos“<sup>120</sup>.

Lietuvoje valstybės finansinė pagalba darbdaviams įtvirtinta LR socialinių įmonių įstatymu<sup>121</sup>. Šio įstatymo pagrindu steigiamos socialinės įmonės tikslu įdarbinti tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą,

<sup>119</sup> Europos Tarybos direktyvos Nr. 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityse bendruosius pagrindus, 5 str., priimta 2000 m. lapkričio 27 d. Lietuvos Respublikos Seimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=20728&Condition2=> >

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1988 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1988, Nr. 44.

<sup>121</sup> Socialinių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 96-3519.

ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Vieni, tikslinėms grupėms priskirti asmenys, yra neįgalieji, kuriems nustatytas (iki 2005 m. liepos 1 d. – I, II ar III invalidumo grupė) sunkus ar vidutinis neįgalumo lygis, ar neįgalieji, kuriems nustatytas neviršijantis 55 procentų darbingumo lygis arba didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis. Valstybė subsidijuoja: darbo vietų įsteigimo, neįgaliųjų darbuotojų darbo vietų pritaikymo ir jų darbo priemonių įsigijimo ar pritaikymo išlaidas darbdaviui įstatyme nustatyta suma, taip pat skiria subsidijas neįgaliųjų darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti ir kitos rūšies pagalbai. Savo ruožtu darbdavys įsipareigoja išlaikyti darbo vietą neįgaliajam ne trumpiau kaip trisdešimt šešis mėnesius.

Kita socialinio bendradarbiavimo priemonė įtvirtinta Bedarbių rėmimo įstatyme<sup>122</sup>, kuriame tarp papildomai remiamų asmenų yra asmenys, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – I ir II grupių invalidai), 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – III grupės invalidai) arba vidutinis neįgalumas. Tokiems asmenims įdarbinti nustatytos kvotos darbdaviams. Darbo biržos teikimu savivaldybės kasmet nustato darbdaviams asmenų, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumas, įdarbinimo arba papildomų darbo vietų skaičiaus steigimo kvotas nuo 2 iki 5 procentų nuo įmonės bendro darbuotojų skaičiaus, jeigu įmonėje yra ne mažiau kaip 50 darbuotojų. Tokiems darbdaviams mokamos užimtumo rėmimo subsidijos darbo vietų steigimo arba jų pritaikymo išlaidoms padengti. Darbdaviai, nevykdantys neįgaliųjų įdarbinimo arba papildomų darbo vietų skaičiaus steigimo kvotų, už kiekvieną neįdarbintą neįgalųjį moka 15 minimalių mėnesinių algų dydžių įmoką į užimtumo fondą, išskyrus atvejus, kai Darbo birža nesikreipė dėl neįgaliųjų įdarbinimo. Šios lėšos naudojamos neįgaliųjų darbo vietoms steigti.

Pagal LR užimtumo rėmimo įstatymą<sup>123</sup> valstybė darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis, moka subsidijas darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje. Subsidijuojamas darbo užmokesčio dydis negali viršyti dviejų Vyriausybės patvirtintų minimaliosios mėnesinės algos dydžių. Atitinkamai subsidija pirmajai grupei asmenų subsidijuojama septyniasdešimt penki procentai apskaičiuotų lėšų, antrajai – šešiasdešimt procentų apskaičiuotų lėšų ir trečiajai – penkiasdešimt procentų. Įstatyme numatyta parama darbo vietoms steigti bei darbo

---

<sup>122</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

<sup>123</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

įgūdžiams įgyti.

Tačiau darbo rinkoje šie asmenys susiduria su daugeliu kitų problemų. Visų pirma, įsidarbinimą lemia ne itin palankus darbdavių požiūris į neįgaliuosius, antra – vengiama priimti į darbą neįgalųjį dėl nustatytų aukštesnių saugos ir sveikatos garantijų. Lietuvos darbo biržos duomenimis<sup>124</sup>, socialinių įmonių įkurta vos per penkiasdešimt. Žinant neįgalių darbingo amžiaus asmenų skaičių Lietuvoje, deja, ši finansinė pagalba neatitinka realių poreikių. Be to, praktikoje iškyla kita problema, su kuria susiduria darbdaviai, norintys įdarbinti neįgaliuosius – skiriamų lėšų trūkumas.

Įdarbinant neįgalų asmenį LR DK nėra numatyta specialių reikalavimų. Skirtingai nei jauniems asmenims ar moterims įstatymu nėra numatytas ir draudžiamų darbų ar pavojingų veiksmų sąrašas. Atsisakymas neįgalųjį priimti negali būti grįstas vien neįgalumu, jei tokio asmens kvalifikacija yra tinkama. Neįgalūs asmenys įdarbinami įprastinėse arba specialiai jiems įrengtose darbo vietose. Tačiau darbdavys privalo atsižvelgti į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos pažymą dėl tokio asmens galimybių dirbti ir ar apskritai toks asmuo gali dirbti. Deja, darbo kodekse nenumatyta jokių išimčių, draudžiančių sulygti bandomajų laikotarpį. Išbandomasis laikotarpis nėra nustatomas pagal LR Socialinių įmonių įstatymą tikslinėms grupėms priklausantiems asmenims, vieni jų – neįgalieji, tačiau, kaip minėta darbe, tokių įmonių įkurta vos per penkiasdešimt.

Pagal LR DK 109 straipsnį terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams, t. y. terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasibaigimo ar pasikeitimo. Darbo kodekse nėra nurodytas minimalus terminas. Socialinių įmonių įstatyme numatyta, jog šalių susitarimu su darbuotoju, priklausančiu tikslinei grupei, gali būti sudaryta terminuota sutartis, bet ne trumpiau kaip šešiams mėnesiams.

Pagal LR DK 146 straipsnio nuostatą ne visas darbo laikas nustatomas šalių susitarimu arba neįgaliam darbuotojui pareikalavus bei pateikus Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą. Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas tiek sumažinant savaitės darbo dienų skaičių, tiek sutrumpinant darbo dieną. Taip pat leidžiama skaidyti dalimis ir darbo dieną. Žymėtina tai, jog išvada nėra savarankiškas pagrindas nustatyti ne visą darbo laiką. Jei darbuotojas nepasinaudos savo teise reikalauti ne viso darbo laiko režimo, darbdavys neturės teisės ne visą darbo laiką nustatyti vien

---

<sup>124</sup> Lietuvos darbo birža – interaktyvus, [žiūrėta 2009, rugsėjo 19 d.]. Prieiga per žiniatinklį:  
<[http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/soc\\_imeses\\_sarasas.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/soc_imeses_sarasas.aspx) >

vadovaudamasis pateikta išvada. Ši teisė nėra suteikta darbdaviui net ir tada, jei darbuotojas dėl sveikatos būklės negali dirbti visą darbo dieną<sup>125</sup>. Jei nustatoma kad darbuotojas visiškai nedarbingas, tokiu atveju darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją LR DK 136 straipsnio 1 dalyje 4 punkte nurodytu pagrindu, t. y. kai darbuotojas negali eiti pareigų ar dirbti darbo sutartyje sulygto darbo pagal medicinos ar neįgalumo komisijos išvadą.

LR DK 150 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog skirti viršvalandiniams darbams neįgaliuosius galima tik su jų sutikimu ir jei to nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada. Viršvalandiniu darbu laikomas toks: darbo laikas, viršijantis keturiasdešimties valandų kassavaitinio darbo laiko trukmę; darbo laikas, viršijantis sutrumpintą darbo laiką; darbo laikas, viršijantis ne visą darbo laiką; taikant suminę darbo laiko apskaitą; darbo laikas, per apskaitinį laikotarpį viršijantis tai darbuotojų kategorijai nustatytą kassavaitinį ar sutrumpintą darbo valandų skaičių<sup>126</sup>.

Naktinis darbas, budėjimas įmonėje ar namuose skiriamas taip pat tik esant šioms dviem sąlygoms – darbuotojo sutikimas ir jei to nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada (LR DK 154, 155 straipsniai).

Žymėtina tai, kad iki naujos redakcijos (įsigaliojo 2005 metų liepos 1 d.) įsigaliojimo LR invalidų socialinės integracijos įstatymo 4 straipsnio 4 dalis numatė, kad invalidumą nustatančių komisijų sprendimai privalomi darbdaviams. Naujoje įstatymo redakcijoje šios normos nebeliko, tačiau kituose norminiuose aktuose nenumatyta, kad Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada yra rekomendacinio pobūdžio, todėl darbdavys, gavęs išvadą, neturi pasirinkimo teisės ir privalo atitinkamai reaguoti.

Neįgaliems asmenims, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir nesant jų kaltės, numatyti du kartus ilgesni darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminai – keturi mėnesiai, tuo tarpu, kai bendrosiomis teisės normomis nustatyti tik du mėnesiai (LR DK 130 straipsnis). Be to, LAT 2005 m. birželio 6 d. Civilinė byla Nr. 3K-3-330/2005 nutartyje *G. Dumbliauskienės v Alytaus Vidsgirio vid .mokykla* pažymėjo, kad tinkamas įspėjimas turi atitikti DK 130 straipsnio 2 dalies reikalavimus. Įspėjime turi būti nurodyta atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, taigi įspėjime darbdavys turi nurodyti konkrečias svarbias darbo sutarties nutraukimo priežastis.<sup>127</sup>

LR DK, be bendrosiomis teisės normomis nustatytos pertraukos pavalgyti ir pailsėti,

<sup>125</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III tomas, 133 str. Vilnius, 2003, p. 183.

<sup>126</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III tomas, 150 str.. Vilnius, 2003, p. 195.

<sup>127</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-30/2005 nutartyje *G. Dumbliauskienės v Alytaus Vidsgirio vid .mokykla*

papildomų ir specialių pertraukų darbo kodekse neįgaliems asmenims nenumato. Neįgaliems asmenims, kuriems pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos turi būti įgyvendintos jų darbo ir poilsio režimo rekomendacijos, papildomos pertraukos nustatomos kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse<sup>128</sup>. Nesant tokių, bus taikomos bendrosios teisės normos, nes rekomendacijos nėra privalomos darbdaviui.

Reikšmingesnis teisinis reguliavimas numatant papildomas garantijas, nustatytas atostogas reguliuojančiose teisės normose. Neįgalieji, kaip ir kiti saugotini asmenys, atitinkamo dėmesio sulaukia teisiškai įtvirtinant šias atostogų rūšis: ilgesnes kasmetines atostogas, nemokamas atostogas.

LR DK 166 straipsnyje bendrosiomis teisės normomis nustatyta kasmetinių minimalių atostogų trukmė yra dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos. Neįgaliems asmenims, kaip ir darbuotojams iki aštuoniolikos metų, kasmetinės minimalios atostogos – trisdešimt penkios kalendorinės dienos. Dirbantiems ne visą darbo laiką minimalios kasmetinės atostogos netrumpinamos<sup>129</sup>. Žymėtina, kad neįgaliam darbuotojui, nepriklausomai kuriuo tų darbo metų laiku jam buvo nustatytas neįgalumas, turėtų būti suteikiamos 35 kalendorinių dienų trukmės kasmetinės atostogos (palyginimui, Rusijos Federacijoje – ne mažiau trisdešimt dienų<sup>130</sup>). Tačiau, jei atostogaus už praėjusius metus, kai dar neįgalumas nebuvo nustatytas, atostogų trukmė bus 28 dienos, t. y. bus taikoma bendroji norma.

Taip pat neįgalusis turi teisę į kasmetines nemokamas atostogas, jas darbdavys privalo suteikti darbuotojo reikalavimu (LR DK 184 straipsnio 1 d. 4 p.). Neįgaliems asmenims nėra nustatyta teisė pasirinkti atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamo darbo įmonėje, tačiau neįgalaus darbuotojo reikalavimu darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas (LR DK 184 straipsnis). Tokios atostogos jiems suteikiamos kasmet iki 30 kalendorinių dienų trukmės šalių suderintu laiku<sup>131</sup>. Darbdavys neturi teisės versti naudotis šiomis atostogomis. Nemokamomis atostogomis naudotis ar ne, sprendžia pats neįgalus darbuotojas. Skirtingai nei kitoms darbuotojų grupėms įstatymų leidėjas nenumatė, kokių tikslu darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas, taip suteikdamas neįgaliam darbuotojui pačiam apsispręsti, reikia jų ar ne.

<sup>128</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. Nr. 160 nutarimas „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569

<sup>129</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 166 str. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>130</sup> Федеральный закон о социальной защите в Российской Федерации, интерактивus [žiūrėta spalio 28d.] , < <http://www.nashepravo.org/index.php?name=Pages&op=page&pid=42> >

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, 25 str. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 2-18.

LR DK 273 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta pareiga darbdaviui jo sutikimu perkelti darbuotoją, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, neišgalia darbuotojo sutikimu į jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją atitinkantį darbą<sup>132</sup>. Darbuotojui nesutikus būti perkeltam į siūlomą darbą, jis atleidžiamas pagal 129 straipsnio 2 dalies 4 punktą.

To paties straipsnio 2 dalyje sakoma, kad jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo LR DK nutatyta tvarka, išskyrus atvejį, nustatytą Kodekso 212 straipsnyje.

LR DK 212 straipsnyje 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbuotojams, kuriems sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje, (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą, ir, esant galimybei, kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada dėl darbuotojo darbingumo.

Darbuotojui, esant nurodytoms aplinkybėms, perkeltam į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo (LR DK 212 straipsnio 2 dalis).

LR DK, skirtingai nei jauniems asmenims, nėra imperatyvių draudimų darbdaviui, draudžiančių neįgalų darbuotoją dėl atitinkamų priežasčių paskirti darbui, nesulygtam darbo sutartimi. LR DK 121 straipsnyje, nustatančiame laikinų darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais, nėra papildomų įpareigojimų darbdaviui, išskyrus draudimą perkelti tik vienu atveju – dėl sveikatos būklės. Perkeliant prastovos atveju, šiai asmenų grupei papildomų garantijų taip pat nėra numatyta, todėl bus taikomos bendrosios teisės normos.

LR DK 129 straipsnyje nustatyta, kad neterminuota darbo sutartis, nesant darbuotojo kaltės, gali būti nutraukta tik dėl svarbios priežasties. Svarbios priežastys yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, jo elgesys darbe. LR DK nekonkretizuoja svarbių priežasčių. Kita būtina sąlyga norint atleisti neįgalų darbuotoją nesant jo kaltės – esant ypatingiems atvejams, jei darbuotojo palikimas iš esmės pažeistų

---

<sup>132</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 403.

darbdavio interesus. Todėl kilus ginčui, kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti sprendžiama – buvo ar ne svarbi priežastis, taip pat ar tokio asmens palikimas iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Be to, mažinant darbuotojų skaičių dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga. (LR DK 135 straipsnis).

Svarbi darbo vietos išsaugojimo sergantiems ir sužalotiems darbe garantija numatyta LR DK 133 straipsnyje. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Darbdavys šiuo laikotarpiu negali imtis jokios iniciatyvos ne tik kad darbo sutarčiai nutraukti, bet ir kitų procedūrų (įspėti dėl darbo sutarties nutraukimo), o darbo vieta ir pareigos paliekamos iki bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas.<sup>133</sup> Darbuotojui, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo komisijos išvadą nebegali eiti atitinkamų pareigų ar darbo sutartimi sulgyto darbo, darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo (LR DK 136 straipsnis 1 dalies 4 punktas). Tačiau nutraukiant darbo sutartį šio straipsnio pagrindu, kaip ir nutraukiant darbo sutartį pagal 129 straipsnį, teisė į išėtinę išmoką neprarandama.

Apibendrinant galima sakyti, jog specialiomis teisės normomis nustatytos papildomos garantijos sudaro prielaidas neįgaliesiems įsitraukti į atvirą darbo rinką bei konkuruoti joje, sukuria prielaidas dirbti saugiomis ir sveikomis sąlygomis. Deja, kita problema, apskritai itin žemas tokių žmonių užimtumas. Padėtį galėtų pataisyti naujai kuriamos socialinės įmonės, papildomi pinigų srautai skiriami per Valstybinę darbo biržą, tačiau tai mažai tikėtina, ypač esant sunkmečiui. Realiai konkuruoti šiandieninėje atviroje darbo rinkoje neįgaliesiems itin sunku būtent dėl finansinių priemonių trūkumo.

---

<sup>133</sup> Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III tomas, 133 str. Vilnius, 2003, p. 146.

## IŠVADOS

1. Kiekvienas žmogus turi teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbo kodekse nustatytas bendrumo ir diferenciacijos principas, esant objektyvioms ir pagrįstoms priežastims, leidžia, specialiomis teisės normomis, nustatyti papildomas saugos ir sveikatos garantijas atskiroms darbuotojų grupėms. Joms priskiriami: jauni asmenys, nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys, neįgalieji.

2. Jauniems asmenims valstybė, nustatydamą papildomas saugos ir sveikatos garantijas, suteikia aukštesnę apsaugos lygį nei nustatyti tarptautiniuose teisės aktuose, o garantijos paprastai reglamentuojamos imperatyviomis teisės normomis, neleidžiant nukrypti nuo darbo, poilsio laiko. Ypatingas dėmesys skiriamas įdarbinant ir skiriant darbus vaikui (jaunas asmuo nuo 14 iki 16 metų). Darbdaviai neretai pasisako, jog vien „popierizmas“ atima per daug jų laiko, tai itin aktualu esant darbų sezoniškumui, tačiau prioritetą jauno asmens sveikatos apsaugai pelnytai nusveria darbdavio interesą į pelną, kas leidžia jauniems ne tik įsitraukti į darbo rinką, bet ir dirbti nekenkiant savo sveikatai.

3. Nėščiąjų, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų saugos ir sveikatos garantijos taikomos itin plačiai. Skirtingai nei jauniems asmenims, dominuoja dispozityvumas, tačiau vienoks ar kitoks moters pasirinkimas tampa privalomas darbdaviui. Ypatingai griežti apribojimai darbdaviui nustatyti nutraukiant darbo sutartį su tokia moterimi, be to, LR DK numatytais atvejais, nemaža finansinė našta tenka ir darbdaviui, kas, tikėtina, lemia darbdavių didesnę atsargumą įdarbinant moteris.

4. Dėl savo psichologinių ar fiziologinių savybių neįgalūs asmenys susiduria su daugeliu problemų atviroje darbo rinkoje. Visų pirma, darbo vietų, pritaikytų neįgaliajam trūkumas. Nors įstatymais numatyta tokių darbo vietų steigimas, deja, finansavimas šiai dienai nėra pakankamas. Be to, santykyje darbuotojas – darbdavys, reikšmingas vaidmuo skiriamas Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybai, kurios išvados tampa privalomos abiems šalims. Sukurtas teisinis reguliavimas turėtų padėti išspręsti neįgaliųjų integravimo į darbo rinką problemas, tačiau praktikoje darbdaviai vengia įdarbinti tokius asmenis, nes numatytos saugos ir sveikatos garantijos nėra naudingos darbdaviui, antravertus, neretai lemia išankstinis nusistatymas.



## SANTRAUKA

### „ATSKIRŲ DARBUOTOJŲ GRUPIŲ SAUGOS IR SVEIKATOS GARANTIJOS“

Darbe atskleidžiama saugos ir sveikatos garantijos sampratos esmė. Darbo teisės doktrinoje įtvirtinto bendrumo ir diferenciacijos principo reikšmė, taikymo ribos, atskirų darbuotojų kategorijos, kuriems nustatomos papildomos saugos ir sveikatos garantijos. Darbo įstatymuose tokiais asmenimis pripažįstami: jauni asmenys (asmenys iki 18 metų), nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys, neįgalieji, kuriems papildomų garantijų suteikimą lemia fiziologinės ar/ir psichologinės savybės. Tokių garantijų taikymas tik šioms kategorijoms priskirtiniams asmenims nebus laikomas diskriminacija likusiųjų atžvilgiu.

Darbe kompleksiškai nagrinėjama nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais nustatytos saugos ir sveikatos garantijos, lyginama su bendrosiomis. Sistemiškai analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kiti teisės aktai, nustatantys papildomas garantijas jauniems asmenims, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims bei neįgaliesiems: sudarant darbo sutartį, sutarties vykdymo metu – reglamentuojant darbo, poilsio laiką, keičiant darbo sutarties sąlygas ar keičiant darbo sąlygas ypatingais atvejais, perkeltant prastovos atveju, taip pat darbo sutarčiai pasibaigiant. Iškeliama saugos ir sveikatos normų įgyvendinimo problemos, jų taikymo ypatumai.

## **SUMMARY**

### **„SEPARATE GROUPS OF WORKERS SAFETY AND HEALTH GUARANTEE“**

The paper reveals the health and safety guarantee the essence of the concept. Labor law doctrine laid down the principle of unity and differentiation, value, limits on the use of individual categories of workers, which provides for additional safety and health guarantee. Labor laws of such persons are recognized: young people (persons under 18 years of age), pregnant, have recently given birth or are breast-feeding women, the disabled, which leads to additional guarantees for the physiological and / or psychological characteristics. The application of such guarantees only those categories would not ascribable to individuals deemed to be discrimination against the rest.

The paper examines the complex national and international statutory health and safety guarantees, compared with the general. Systematic analysis of the Labor Code of the Republic of Lithuania, other legislation granting additional guarantees to young persons, pregnant, have recently given birth or are breast-feeding women and people with disabilities: an employment contract, the contractor at the time - the regulation of labor, leisure time, changing the terms and conditions or changes in working conditions special cases, the transfer of the downtime, as well as the expiry of the contract of employment. Placed on safety and health law implementation issues, the application features. The application of such guarantees only those categories would not ascribable to individual deemed to be discrimination against the rest.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr.33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170;
4. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 23-593.
5. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 96-3519.
6. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 2-25.
7. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1988, Nr. 112-3100.
9. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-969.
10. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 110-3207.
11. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 2-18.
12. Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, 3 str. 3 d. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
13. LR neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-969;
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 14-559.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų darbų sąrašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 13-502.
16. LR Vyriausybės nutarimas Nr.1195 „Dėl darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygos“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93 – 4205.
17. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 100-4504.

18. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 47-1365.
19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2001 m. birželio 21 d. įsakymas Nr. 80/353 „Dėl darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 56-1999.
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 44-1224.
21. LR sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1–159/V–612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 100-4504.
22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1988 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1988, Nr. 44.
23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gruodžio 19 d. įsakymas Nr. 532/742 „Dėl pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženklavimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 16-509.
24. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
25. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
26. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
27. 1975 m. Europos Tarybos direktyva Nr. 75/117/EEB „Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymo“. OJ, 1975, L 045.
28. 1978 m. Europos Tarybos direktyva Nr. 79/7/EEB „Dėl laipsniškai vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinės socialinės apsaugos srityje“. OJ, 1979, L 006.
29. Europos tarybos direktyva Nr. 92/85/EEB „Dėl priemonių skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų sauga ir sveikata darbe“. OL L 348, 1992.10.19.
30. Europos tarybos direktyva Nr. 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“. 2004 m. specialus leidimas, Nr. 1 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009, spalio 14 d.]. Prieiga per žiniatinklį: <<http://www.lrs.lt>> ;
31. Europos Tarybos 2000 metais lapkričio 27 d. priimta direktyva 2000/78/EB,

- nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius principus.
32. JTO konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 21-549.
33. JTO neįgaliųjų teisių konvencija. [žiūrėta š.m. lapkričio 5 d.];  
<<http://www.socmin.lt/index.php?1917114157>>;
34. TDO Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-216.
35. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.
36. TDO konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 95-2383.
37. TDO konvencija Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-741.
38. TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-677.
39. TDO konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.

### **Specialioji literatūra:**

1. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojui darbdaviui tapus nemokiam: daktaro disertacija*. Vilnius, 2002.
2. MACULEVIČIUS, J. *Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė reguliuojant socialinės apsaugos santykius*. *Jurisprudencija*, 2004. T. 56 (48); 5-11.
3. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: antrasis, pataisytas ir papildytas leidimas*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004.
4. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
5. TARTILAS, J., ČYRAS, P. ir kt. *Žmonių sauga darbe*. Vilnius: Technika, 2000.
6. PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius, 2008.
7. TARTILAS, J. Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu. *Jurisprudencija*, 2008.
8. ČYRAS, P., GIRNIUS, V., KAMINSKAS, K. A. ir kiti autoriai. *Profesinė sauga ir sveikata*. Ergonomikos pagrindai: vadovėlis, 2003.
9. BIRMONTIENĖ, T. Moterų teisių raida: konstitucinis pažinimas, politinio lygiateisiškumo siekis. –*Jurisprudencija*. 2006.

10. SNARSKYTĖ, I. Neįgaliųjų asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija: mokslo darbai*. 2007 m. 3 (93); 77-82.
11. КОМАРОВ, С. А., МАЛКО. В. Теория государства и права: Учебно-методическое пособие. Москва, 2003.
12. И. Я. КИСЕЛЕВ. *Сравнительное трудовое право: учебник*. – 2005.
13. ВЕРХОВЦЕВ, А. В. *Комментарий официальных органов к трудовому кодексу Российской Федерации*., Москва: Инфра-м, 2005.
14. TARTILAITĖ, A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje. *Jurisprudencija*, 2008 m. 8 (110); 95-100.
15. Mykolo Romerio universiteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius, 2008.
16. Vilniaus universiteto autorių kolektyvas. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008.
17. Autorių kolektyvas. *Lietuvos konstitucinė teisė: knyga*. Vilnius, 2001.
18. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Diskriminuoti negalima – integruoti*. Vilnius, 2007.
19. Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*, III tomas. Vilnius, 2003.
20. Autorių kolektyvas. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*, I–II tomas. Vilnius, 2003.
21. Autorių kolektyvas. LTU. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius, 2002.
22. *Трудовое право России: учебник*. Москва, 2004.
23. Autorių kolektyvas. MRU. *Lietuvos Konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda*. Vilnius, 2007.

### **Teisminė praktika:**

1. LAT teisėjų kolegijos nutartis, 2001 m. gegužės 21 d. civ. byla: V. Zibalienė, . UAB „Laumė“, Nr. 3K-3-614/2001.
2. LAT 2004 m. birželio 9 d. nutartis civ. byla Nr. 3K-3-356/2004 Onutė Tarutienė v Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla.
3. LAT 2005 m. vasario 9 d. nutartis civ. byla nr. 5K-3-92/2005 A. Mateikaitė v UAB „Elektrolux“;
4. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3 30/2005 nutartyje G. Dumbliauskienės v Alytaus Vidsgirio vid.mokykla.

### **Žiniatinkliai:**

1. [www.ldb.lt](http://www.ldb.lt)
2. [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)
3. [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)
4. [www.osha.eu](http://www.osha.eu)
5. [www.manoteises.lt](http://www.manoteises.lt)
6. [www.google.com](http://www.google.com)
7. [www.eurlex.com](http://www.eurlex.com)
8. [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt)
9. [www.roskodeks.lt](http://www.roskodeks.lt)
10. [www.nashepravo](http://www.nashepravo)
11. [www.lat.lt](http://www.lat.lt)
12. [www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)