

Darbuotojų teisės

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau - Konstitucija) 29 straipsnyje įtvirtinta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Be to, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Įgyvendinant minėto Konstitucijos straipsnio nuostatas priimtas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (toliau – Įstatymas).

Įstatymo 7 straipsnyje reglamentuojama darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje. Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus;
- 2) sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;
- 4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus;
- 5) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 6) užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
- 7) užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo, darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
- 8) imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas, pateikę skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;
- 9) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebūs neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Minėtų teisės aktų nuostatos įgyvendinamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) normose. Taigi, kokių teisių turi vyresnio amžiaus darbuotojas, įsidarbinantis ar dirbantis pagal darbo sutartį?

- **Teisė į darbo teisės subjektų lygybės principą**, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, <...> santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, <...> (DK 2 straipsnio 1 dalis).

- **Teisė į sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimą** darbo santykiuose, kas reiškia, kad darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise, nepažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų ir kt. (DK 24 straipsnis).
- **Teisė į darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais.** Atkreiptinas dėmesys, kad yra draudžiama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ar nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus ir kt. (DK 26 straipsnio 1 dalis) Užtikrindamas šias teises darbdavys privalo vykdyti pareigas, numatytas Įstatymo 7 straipsnyje ir perkeltas į DK 26 straipsnio 2 dalį, tokias kaip: priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus, už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį ir kt.
Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, **darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo** (DK 26 straipsnio 5 dalis).
- **Teisė į privatų gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą** (DK 27 straipsnis).
- **Teisė į darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimą.** Pažymėtina, kad DK numatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu (DK 28 straipsnio 2 dalis).
- **Teisė į profesinį tobulėjimą.** Darbdavys privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Šiais tikslais DK, darbo teisės normų ar šalių susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui mokytis, tobulinti kvalifikaciją ir profesiskai tobulėti (DK 29 straipsnio 2 dalis).
- **Teisė į garbės ir orumo gynimą.** Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį (DK 30 straipsnio 1 dalis). Darbdavys privalo imtis visų įmanomų priemonių psichologinio smurto prevencijai, o jį patyrusiems asmenims, suteikti pagalbą.
- **Teisė nutraukti darbo sutartį savo noru išeinant į pensiją ir gauti išeitinę išmoką.** Darbuotojas, kuris dirba pagal neterminuotą darbo sutartį ir sukako senatvės pensijos amžių bei įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas šį darbdavį, turi teisę raštu prašyti nutraukti darbo sutartį pagal DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punktą, įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

- **Teisė būti paliktam dirbti, jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų.** Pažymėtina, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punktą, jeigu darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla. Tačiau, jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis jų, tuomet darbdavys turėtų įvertinti perteklinę darbo funkciją atliekančių darbuotojų kvalifikaciją. Jeigu jų kvalifikacija tokia pati, tuomet darbdavys turėtų sudaryti atrankos komisiją ir vertinti darbuotojų pirmenybės teisę būti paliktam darbe pagal DK 57 straipsnio 3 dalyje numatytą hierarchinę struktūrą. Pirmiausiai pirmenybės teisę būti paliktam darbe turi tas darbuotojas, kuris toje darbovietėje buvo sužalotas arba susirgo profesine liga ir t. t. pagal DK 57 straipsnio 3 dalies 1-5 punktus. Pagal ketvirtą kriterijų pirmenybės teisė būti paliktam dirbti yra taikoma tiems darbuotojams, **kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai.** Tai reiškia, kad jeigu pagal minėtą hierarchinę struktūrą kiti darbuotojai pagal 1-3 kriterijus neturi pirmenybės teisės būti palikti dirbti, tuomet pirmenybės teisę būti paliktam darbe turi tas darbuotojas, kuriam liko ne daugiau kaip treji metai iki pensijos.
- **Teisė į ilgesnį įspėjimo terminą dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, jeigu iki pensijos liko 2-5 metai.** Įprastai darbdavys norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be darbuotojo kaltės pagal DK 57 straipsnį, turi raštu įspėti darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai **dvigubinami** darbuotojams, **kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai**, ir **trigubinami** darbuotojams, <...> **kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.**