

Darbinieku ar invaliditāti aizsardzība darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos dažādās jurisdikcijās.

	Austrija	Beļģija	Dānija	Īrija	Nīderlande	Norvēģija	Polija	Rumānija	Somija	Šveice	Vācija	Zviedrija
1. Piemērojami vispārīgie noteikumi par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Darbinieku skaita samazināšana	X				X							X
3. Uzteikums, kas pamatots ar personas invaliditāti, ir aizliegts	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X

Specifiski noteikumi atsevišķās jurisdikcijās

Vācijā pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas ar darbinieku ar smagu invaliditāti nepieciešama konsultēšanās ar invalīdu tiesību pārstāvjiem un Integrācijas biroju. Papildus – nepieciešams saņemt Integrācijas biroja piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Rumānijā – Ja darbinieks invaliditāti ieguvis darba tiesiska attiecību laikā, tad darba tiesisko attiecību izbeigšanai paredzēta speciāla procedūra.

Zviedrijā – ja darbinieks ar invaliditāti nespēj veikt darbu un darba devējs ir izsmēlis visas pamatotās iespējas pielāgot darba vietu darbinieka invaliditātei, darba devējs var uzteikt darba tiesiskās attiecības darbiniekam ar invaliditāti.

Austrijā – darbinieku skaita samazināšanas gadījumā pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas ar darbinieku ar invaliditāti nepieciešama Invalīdu tiesību pārstāvju komitejas piekrišana.

Nīderlandē – ja darbinieka saslimšana notikusi darba tiesisko attiecību laikā, darbinieku nevar atlaist pirmos divus slimības gadus, pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu.