

Dėl Darbo kodekso projekto dėstytojams ir mokslo
darbuotojams aktualiais klausimais.
Kai kurie diskutuoti aspektai

*Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo
Ekspertė dr. Aušra Tartilaitė - Paulauskienė*

1. Dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo su dėstytojais

Esamas reglamentavimas:

Pagal Mokslo ir studijų įstatymo (toliau - MSĮ) 65 str. 1 dalį, į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai; Su asmeniu, antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, sudaroma neterminuota darbo sutartis šioms pareigoms eiti. (MSĮ 65 str. 4 d.).

Galimos išimtys iš taisyklės: MSĮ 61 str.1 d.: Mokslo ir studijų institucijos gali ne ilgiau kaip 2 metams kviesti dėstytojus ir mokslo darbuotojus dirbti pagal terminuotą darbo sutartį. Kviestiniams dėstytojams ir mokslo darbuotojams MSĮ nustatyta skyrimo į pareigas tvarka netaikoma.

DK 101 str.: Į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui.

Reglamentavimas Darbo kodekso projekte:

114 str. 2 d.: Darbo sutartis gali būti sudaryta konkrečioms pedagoginėms užduotims atlikti (terminuota darbo sutartis) arba pedagoginėms pareigoms (auklėtojas, mokytojas, dėstytojas ir pan.) eiti. Pastaroji darbo sutartis yra neterminuota, nebent sudaroma iki vieno metų trukmės laikotarpiui darbo sutartis konkrečiam pedagoginiam darbui (pamokų ar dalyko dėstymo kursui, programai sukurti, parengti ar atlikti) arba valandiniam darbui, už kurį apmokama pagal pedagoginio darbo valandas (ne daugiau kaip 120 kontaktinių valandų per metus). 3. Jei pagal teisės aktus į pareigas skiriama konkurso būdu, iki konkurso, bet ne ilgiau kaip vieno metų laikotarpiui su darbuotoju gali būti sudaryta terminuota darbo sutartis.

Komentaras: Pagal dabartinį reglamentavimą, MSĮ yra įtvirtinta bendroji taisyklė, kad į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai; laimėjus konkursą toms pačioms pareigoms antrą kartą, darbuotojas įdarbinamas pagal neterminuotą darbo sutartį. Galimybės įdarbinti dėstytoją (mokslo darbuotoją) pagal terminuotą darbo sutartį yra ribotos.

Darbo kodekso projekte (DKP) numatytos kitokios darbo sutarčių sudarymo sąlygos - atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad DK projekto nuostatos ir MSĮ reglamentavimas nėra tarpusavyje suderintas; neaišku, ar maksimalus dėstytojo terminuotos darbo sutarties terminas galėtų būti iki dvejų metų (taip, kaip tai numatyta DKP 67 str. 4 d.), ar penkerių (taip, kaip tai numatyta MSĮ 65 str. 1 d.).

Vadovaujantis DK Projekto 114 str. 3 dalimi, dėstytojas nuo nestabilių darbo santykių tarsi ir apsaugotas, tačiau žvelgiant į 2 straipsnio dalį akivaizdu, jog siūlomas reguliavimas atveria galimybes sudarinėti su dėstytojais neribotą skaičių terminuotų darbo sutarčių (pvz., dėstymo kursui atlikti). Pagal DK projekto 67 str. 1 d., terminuotų sutarčių trukmė tai pačiai darbo funkcijai atlikti yra ribojama (ne daugiau kaip dveji metai) tik tuomet, jeigu paeiliui einančias darbo sutartis skiria ne ilgesnis kaip dvejų savaičių laikotarpis. Kaip yra žinoma, studentų vasaros atostogų laikotarpiu dėstymo kursus įprastai skiria daug ilgesni terminai. Tai

reiškia, kad aukštoji mokykla be apribojimų galėtų samdyti dėstytoją vienam semestriui ar mokslo metams ne vieną kartą iš eilės, darbo santykius nutraukdama vasaros laikotarpiui ar pan. Atkreiptinas dėmesys į Europos Tarybos direktyvą 1999/70/EB¹, kurioje pabrėžiama, kad Susitarimo šalys pripažįsta, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma, tačiau Projekte siūlomu reguliavimu yra sudaromos sąlygos šios nuostatos netaikymui.

2. Dėl esamos padėties terminuotų darbo sutarčių atžvilgiu

Siūlomo terminuotų darbo sutarčių reglamentavimo deklaruojamos priežastys viešojoje erdvėje (apie tai, kad esamas reglamentavimas yra kliūtis sukurti naujas darbo vietas, mažinti bedarbių skaičių) manytina, neatitinka tikrovės. Netiesa, kad darbdaviai negali sudaryti terminuotų darbo sutarčių pastovaus pobūdžio darbui. Galimybės yra, tačiau tai reikia suderinti su darbuotojų atstovais kolektyvinėse sutartyse (DK 109 str. 2 d.). Tai viena iš priežasčių, motyvuojanti darbdavius inicijuoti kolektyvinių sutarčių sudarymą. Projekte šis motyvas yra eliminuojamas. Be to, ištikus ekonominei krizei, tuo tikslu, kad darbdaviai nebijotų priimti naujus darbuotojus be galimybės juos paprasčiau atleisti, nuo 2010 m. rugpjūčio 01 d. įsigaliojo DK papildymas, numatantis galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis su darbuotojais, priimamais į naujai steigiamą darbo vietą (DK 109 str. 2 d.; ši nuostata galioja iki 2015 m. liepos pabaigos; įdomu būtų žinoti, kiek darbdavių šia galimybe pasinaudojo?). Todėl manytina, kad galiojantis Darbo kodeksas numato pakankamai daug galimybių sudaryti terminuotas darbo sutartis ir šiandien.

3. Dėl darbo keliose darbovietėse ribojimo

Esamas reglamentavimas:

DK 114 str. 2 d.: Darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.

Reglamentavimas DK projekte:

98 str. 1 d. Su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai darbo funkcijai atlikti.

Komentaras: Antraeilių pareigų darbo sutarties galimybė DK projekte nenumatyta. Darbo sutarčių sąrašas DK projekte yra baigtinis (DKP 65 str.). Todėl aiškinant sistemiškai, darbas keliose darbovietėse atliekant skirtingas darbo funkcijas yra neegalimas. Kaip žinia, dirbant aukštojoje mokykloje yra reikalingos ir praktinės žinios, todėl kai kuriais atvejais yra naudinga/reikalinga, kad atitinkamos srities dėstytojas lygiagrečiai dirbtų praktinį darbą atitinkamoje darbovietėje. Pagal DK Projekte įtvirtintą reglamentavimą, dėstytojas galėtų dirbti keliose darbovietėse tik atlikdamas tas pačias darbo funkcijas. Aukštoji mokykla prarastų galimybę samdyti praktikus. Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys į Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, kuri DK projekte nustatyta reguliavimu būtų ribojama.

4. Dėl dėstytojų darbo laiko apskaitos

Esamas reglamentavimas:

¹ Europos Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“ . [1999] OL L 175/43.

Ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo savaitė, išskyrus švietimo ir mokslo ministro nustatytus išimties atvejus, kai gali būti viršijama ši trukmė, nustatoma dėstytojams, dirbantiems aukštosiose, aukštesniosiose mokyklose².

Reglamentavimas DK projekte:

115 str. 3 d.: 3. Pedagoginių darbuotojų darbo laikas paprastai neapskaitomas.

Komentaras: *Tai reiškia, kad nebus apskaitomi viršvalandiniai darbai bei darbas poilsio dienomis. Svarstyta, kaip bus žinoma šiuo atveju, kad nėra pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai? Manytina, kad turėtų būti nustatyta, kad dėstytojas savo darbo laiką apskaito pats, vadovaudamasis pedagoginio krūvio aprašu, kurį tvirtina darbdavys.*

5. Dėl dėstytojų atostogų

Esamas reglamentavimas:

Mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai (vyriausieji mokslo darbuotojai, vyresnieji mokslo darbuotojai, mokslo darbuotojai, jaunesnieji mokslo darbuotojai) – 56 kalendorinės dienos³ (kasmetinių pailgintų atostogų trukmė).

Reglamentavimas DK projekte nuo 2018 m. sausio 01 d.:

Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos kolektyvinėse sutartyse nustatyto dydžio pailgintos atostogos, kurios prijungiamos prie kasmetinių atostogų arba suteikiamos atskirai.

Komentaras: *Dėstytojai ir mokslo darbuotojai netenka įstatymu garantuojamų pailgintų atostogų; šių atostogų trukmė tampa derybų su darbdaviu objektu kolektyvinėse sutartyse; kaip pateikiama žemiau (6 klausimas), manytina, kad darbdaviai DK projekto siūlomą reglamentavimą nebūtų motyvuojami kolektyvines sutartis sudaryti. Be to, studentų vasaros laikotarpiu, esant ženkliai trumpesnėms atostogoms, aukštoji mokykla galimai turėtų ieškoti dėstytojui papildomų darbų arba priimti dėstytojus dirbti pagal terminuotas darbo sutartis tik semestro (arba mokslo metų) laikotarpiui.*

6. Dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo skatinimo

Komentaras: *Viešojoje erdvėje ne kartą buvo akcentuota, kad nustatytu reglamentavimu DK projekte bus skatinama socialinė partnerystė bei kolektyvinių sutarčių sudarymas. Tokiai nuomonei pritartina kalbant apie darbuotojus. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad pagal numatytą reglamentavimą DK projekte, darbdaviams yra itin mažai motyvacijos sudaryti kolektyvines sutartis. Pagal galiojantį reglamentavimą yra daugybė sąlygų, kurias galima numatyti kolektyvinėse sutartyse darbdavio naudai, tačiau siūlomame reglamentavime to nebelieka, nes šios sąlygos yra numatytos DK projekte įstatyminiu lygmeniu, pvz., pagal galiojančias Darbo kodekso nuostatas, kolektyvinėje sutartyje galima:*

- Nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus (DK 255 str.7p.);

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“.

DK projekte panaikinamas ribotosios materialinės atsakomybės institutas, neribota materialinė atsakomybė numatoma įstatyminių reglamentavimų visais atvejais (DKP 167 str.). Manytina, kad nuo vieno nelogiškumo (pagal galiojančias Darbo kodekso nuostatas, ribotosios materialinės atsakomybės dydis – iki trijų VDU, tačiau darbdavys pats iš darbuotojo išskaičiuoti gali tik iki vieno VDU (DK 258 str. 1 d.)) pereinama prie kraštutinumų – darbuotojams taikytina visiška materialinė atsakomybė; darbdavys pats gali išskaičiuoti iš darbuotojo iki 6 VDU dydžio patirtą žalą.

- Darbdavys gali siūlyti numatyti kolektyvinėje sutartyje, kad darbuotojas, nutraukdamas darbo sutartį savo pareiškimu arba kai sutartis nutraukiama dėl darbo drausmės pažeidimų, privalės atlyginti darbdavio turėtas išlaidas darbuotojo kvalifikacijos kėlimui už ilgesnį laikotarpį negu paskutiniai vieneri metai. (DK 95 str.) DK projekte šis laikotarpis – dveji metai, kolektyvinėje sutartyje būtų galima numatyti laikotarpį iki trejų metų (DKP 36 str.). Manytina, kad tokiu reglamentavimu darbdaviams sukuriama mažesnė, negu esama šiuo metu, motyvacija inicijuoti ir sudaryti kolektyvines sutartis;
- Kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo atveju (DK 109 str. 2 d.). DK projekte terminuotų darbo sutarčių sudarymo galimybės yra nepalyginamai platesnės, kitaip tariant, su minimaliais apribojimais;
- Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti kitokius (įskaitant ir mažesnius) išeitinių išmokų dydžius nutraukiant darbo sutartį kai nėra darbuotojo kaltės (DK 140 str. 2d.). DK projekte išeitines išmokas sumažintos iki minimalių, tačiau darbdaviams galima būtų siūlyti mažinti išeitines išmokas dar daugiau arba iš viso atsisakyti jų;
- Kolektyvinėje sutartyje galima aptarti privalomų viršvalandinių darbų atvejus (DK 153 str. 7 d.) Darbo kodekse yra įvardinti tik išimtiniai atvejai (DK 151 str.), kuomet darbdavys gali reikalauti dirbti viršvalandžius. Siūlomu reglamentavimu šie atvejai šalinami; darbdavys bet kada gali pareikalauti dirbti papildomą valandą. (DKP 135 str. 2 d.) Svarstyтина, į kokią padėtį patenka darbuotojai, turintys vaikų, kuriuos nustatytu laiku reikia paimti iš darželio, darbuotojai, turintys kitokių įsipareigojimų, kitą darbą, asmeninių planų ir pan.?
Savaitinė viršvalandžių trukmė pailginama nuo 8 val. iki 12 val., tačiau tik darbuotojo sutikimu. Pabrėžtina, kad DK projekte už viršvalandžius siūloma mokėti pusantro bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (DKP 160 str. 4 d.). Svarstyтина, ar tai neprovokuos darbdavių naudoti psichologinį spaudimą darbuotojams dėl viršvalandinių darbų, nes kai kuriais atvejais darbo užmokesčio už viršvalandžius dydis gali būti mažesnis, negu darbo užmokestis už įprastas darbo valandas. Tai yra, būtų grįžtama prie problemos, egzistavusios de facto darbo santykiuose iki 2008 m. Analogiškai DKP reglamentuojamas apmokėjimas už darbą naktį, švenčių dienomis ir pan.
- Įvardinti kitus, negu numato DK, šiurkščių darbo pažeidimų atvejus (DK 235str. 2d. 11p.). Tokia galimybė darbdaviams tampa nebeaktuali, nes DK projekte šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas bet koks pažeidimas, dėl kurio darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju (57 str. 2 d.6 p.). Svarstyтина, ar subjektyvus darbdavio vertinimas, (emocija) gali būti objektyviu kriterijumi vertinant darbo drausmės pažeidimo sunkumą?

Atkreiptinas dėmesys į, kad nors pagal numatomą reglamentavimą nei viena šalis negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose, tačiau bet kada derybų eigoje bet kuri šalis iš kolektyvinių derybų gali pasitraukti, taigi darbdaviai nėra įpareigoti sudaryti kolektyvinių sutarčių.

7. Dėl garantijų nėščiosioms ir tėvystės atostogų

DK projekto 60 str. 1 d. Darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos vaikui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu taip pat **kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui.**

Komentaras: Šiandien terminuotos darbo sutarties su besilaukiančia darbuotoja nutraukti yra negalima, tokia darbuotoja įgauna darbo vietos išsaugojimo garantiją iki tol, kol pasibaigs nėštumo ir gimdymo atostogos. DK Projekte numatoma naikinti nėščiųjų neatleidimo iš darbo garantija darbo sutarties terminui pasibaigus ypač paliestų aukštųjų mokyklų dėstytojas ir mokslo darbuotojas, kurių didelė dalis dirba bei dirbtų ateityje pagal terminuotas darbo sutartis.

Taip pat pasigendama socialinio modelio komplekse Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (jo pakeitimo) projekto. Pagal DKP 173 str. 1 d., specialias nuostatas atskirų darbuotojų grupių apsaugai (nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms, asmenims iki aštuoniolikos metų ir kt.) numato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Tačiau šiame įstatyme dėl garantijų nėščioms darbuotojoms yra pateikiama blanketinė nuoroda į Darbo kodeksą (nustačius galimą poveikį, darbdaviui atstovaujantis asmuo privalo imtis Darbo kodekso 278 straipsnyje nustatytų priemonių – tačiau atitinkamos priemonės DK projekte nėra įvardintos). Atkreiptinas dėmesys, kad DK yra įvardinta daug darbdavio pareigų nėščiųjų atžvilgiu, pvz., esant netinkamoms sąlygoms, darbdavys privalo perkelti nėščiąją į kitą darbą; jeigu tokio darbo nesama, darbdavys privalo suteikti darbuotojai atostogas iki nėštumo ir gimdymo atostogų bei mokėti už šias atostogas VDU. Šių garantijų DK projekte nėra numatyta.

149 str. Tėvystės atostogos 1. Darbuotojams vyrams po vaiko gimimo suteikiamos **iki 30** kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos.

Komentaras: Kas apspręs realią trukmę, kiek konkrečiai dienų atostogų bus suteikta darbuotojui? Svarstyтина, kiek yra pagrįsta galimybė sutrumpinti tėvystės atostogas darbuotojui?

8. Dėl DK projekto nuostatų deklaratyvumo

Pvz., DK **projekto 27 str.:** Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus, išskyrus atvejus, kai to negalima pasiekti dėl darbo funkcijos ar darbdavio veiklos ypatumų arba dėl per didelių darbdavio sąnaudų.

Komentaras: Teisiškai būtų labai sunku įrodyti, kad darbdavys turėjo galimybę imtis tokių priemonių. Darbdavys, manytina, gali nesunkiai rasti „veiklos ypatumų“, kurie galėtų būti pateikiami kaip priežastis atsisakyti tenkinti darbuotojų prašymus, susijusius su šeiminių aplinkybėmis. Todėl svarstyтина, ar ši nuostata tikrai nustato konkrečius darbdavio įsipareigojimus? Be to, neaišku, kokios priemonės DK Projekto 27 str. turimos omeny.

DK projekto **63 str. 6 d.** : Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta iki 10 procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms. Šalims susitarus, šiuo metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis.

Komentaras: Pagal dabartinį reglamentavimą, toks laiko suteikimas yra darbdavio pareiga ir atskirų darbuotojų prašymų tam nereikia. Svarstyтина, kiek ši nuostata nėra deklaratyvi dėl minimo laiko apmokėjimo. „Šalims susitarus“... – svarstyтина, ar gali būti, kad darbuotojas dėl tokio apmokėjimo nesutiktų? Taigi, manytina, kad vadinamas „susitarimas“ yra tiesiog darbdavio geranoriškumo apraiška, o ne įstatymu numatyta garantija, kokia yra įtvirtinta šiandien.

9. Dėl pareigos vengti interesų konflikto

DK projekto 23 str. 3. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto, tai yra siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar darbuotojų kolektyvo gerovės, darbo santykių darnaus vystymosi ir kitos darbo sutarties šalies teisėtų interesų gynimo.

4. Jei viena šalis nevykdo ar netinkamai vykdo šiame straipsnyje nustatytas pareigas, kita šalis turi teisę į žalos atlyginimą ar reikalauti, kad jos teisės būtų apgintos kitais būdais.

Komentaras: Pačioje darbo santykių prigimtyje jau yra užprogramuotas interesų konfliktas – tai konstatuojama daugelyje mokslinių šaltinių: darbdavys siekia gauti kuo didesnį pelną kuo mažesnėmis sąnaudomis (įskaitant ir išlaidas žmogiškiesiems ištekliams; darbuotojai siekia gauti kuo didesnį darbo užmokestį, kuo mažiau dirbdami). Todėl svarstyтина, kiek pagrįstas atsakomybės už šio konflikto nevengimą nustatymas.

10. Dėl darbo ginčų komisijų

Tikėtina perspektyva: Priėmus DK projekte siūlomas nuostatas, dėl didelių pasikeitimų darbo santykių teisiniame reglamentavime, daugybė ginčų pasiektų darbo ginčų komisijas, kuriose galimai truks kompetentingų komisijos narių tiek iš darbdavių, tiek iš darbuotojų pusės: atkreiptinas dėmesys, kad atlygis už darbą šioje komisijoje tiek pagal galiojančias DK, tiek pagal Projekto numatomas nedidelis: 25 baziniai valandiniai dydžiai – tai sudaro 5 eurus 50 centų per valandą, neatkreipiant dėmesio į tai, kad dalyvavimui darbo ginče reikia išskirtinio pasiruošimo susipažįstant su bylos aplinkybėmis, kurių apimtis kartais būna labai didelė.

LAMPSS ekspertė Aušra Tartilaite-Paulauskienė

El.p.: ausra.tartilaite@ktu.lt