



LIETUVOS UNIVERSITETŲ REKTORIŲ KONFERENCIJA

Lithuanian Universities Rector's Conference

2015-05-07

Nr.

2368

LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

Prof. T. Davuliui, darbo grupės vadovui,
VU Teisės fakulteto dekanui

DĖL DARBO KODEKSO PROJEKTO

Lietuvos universitetų rektorių konferencija, susipažinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos iniciatyva parengtu darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisiniu ir administraciniu modeliu bei įvertinusi naujai parengtą Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą (toliau – Projektas), teikia šias mokslo ir studijų institucijoms aktualias pastabas:

1. Vertinant iššūkius, su kuriais tenka susidurti mokslo ir studijų institucijoms, labai rimtų abejonių sukėlė Projekto 37 str. numatomas reikalavimas, kad susitarimas dėl nekonkuravimo galėtų būti įgyvendintinas tik tuomet, jeigu darbo santykiai nutrūksta ne darbdavio iniciatyva. Mūsų nuomone, toks reikalavimas neturėtų būti taikomas, darbuotojo žinojimas apie darbdavio komercines paslaptis ir darbo santykių nutrūkimo pagrindai neturi būti siejami, nes tai iš esmės apsunkintų darbdavio teisių įgyvendinimą ir šalys atsidurtų nelygiavertėje padėtyje; taip pat neatmestina, kad toks reguliavimas sukeltų labai rimtų finansinių pasekmių darbdaviams ir prielaidas darbdavių šantažui. Kartu siūlome trumpinti Projekto 37 str. 2 d. formulotę ir ją išdėstyti taip: „Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, kurie turi specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir taip padaryti darbdaviui žalos.“

2. Iš esmės pritardami Projekto 67 straipsnio 4 dalyje teikiamoms naujovėms, siūlome patikslinti šią dalį papildant išvardytų darbuotojų kategorijas dėstytojais ir mokslo darbuotojais bei suderinti ją su Mokslo ir studijų įstatymo 65 str. 4 dalimi, inicijuojant minėto įstatymo pakeitimą.

3. Atsižvelgiant į tai, kad šiame projekte yra numatoma Darbo kodekso viršenybė prieš kitus įstatymus, išskyrus atvejus, kai numatyta priešingai, siūloma išplėsti VII skyrių („Darbo santykių ypatumai“) jame sukuriant naują – septintąjį skirsnį – „Sveikatos priežiūros specialistų darbo ypatumai“, kuriame turėtų būti aptarta šios srities specialistų darbo santykių specifika, atsižvelgiant į galiojančius medicinos praktikos, sveikatos priežiūros įstaigų įstatymus, poįstatyminius aktus ir Universitetinių ligoninių veiklos organizavimo ypatumus. Pažymėtina, kad siūlomu teisiniu reguliavimu nevertinama ir nederinama LR teisės aktuose numatytos sveikatos priežiūros įstaigų specialistų darbo specifika (įskaitant, bet neapsiribojant teisės sudaryti ilgesnes nei 2 metų trukmės terminuotas sutartis suteikimas, aptarti rezidentų darbo sutarčių ypatumus ir pan.), tuo galimai ateityje sukeliant rimtų sveikatos priežiūros įstaigų veiklos sutrikimų. Siūlytina pildyti Projekto 67 straipsnį numatant daugiau lankstumo dėl maksimalios darbo sutarties trukmės.



LIETUVOS UNIVERSITETŲ REKTORIŲ KONFERENCIJA

Lithuanian Universities Rector's Conference

4. Pratešdami aukštųjų mokyklų darbuotojų, dirbančių ir sveikatos priežiūros srityje, specifiką, norime pabrėžti, kad Projekte aptariama nauja darbo sutarties rūšis „Darbo keliems darbdaviams sutartis“ negali tapti esamos antraeilių pareigų sutarties ir nesuteiktų galimybių taikyti Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587 patvirtinto „Darbo ir poilsio laiko ypatumai ekonominės veiklos srityse“ 79 (1) punkte numatyto darbo laiko sutapatinimo alternatyva [79(1). *Kai aukštosios mokyklos dėstytojai yra ir sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojai (gydytojai) ir dirba pagal dvi darbo sutartis (aukštojoje mokykloje ir sveikatos priežiūros įstaigoje), o jų tuo pačiu metu atliekamas darbas apima skirtingose darbo sutartyse numatytų darbo funkcijų atlikimą, t. y. kai teikiamos sveikatos priežiūros paslaugos (pacientų vizitacijos, pacientų sveikatos būklės aptarimai, konsiliumai, operacijų, procedūrų ar tyrimų atlikimas ir kt.) ir tuo pačiu metu atliekamas studentų, gydytojų rezidentų ar klausytojų praktinis mokomasis darbas, šių darbuotojų atliekamo darbo laikas gali sutapti*]. Manome, kad pateikiama nauja darbo keliems darbdaviams sutarties alternatyva nėra tinkama, jei būtų siekiama įgyvendinti vienos sutarties darbo santykių modelį universitete ir sveikatos priežiūros įstaigoje.

5. Pažymėtina, kad į Projekto 114 straipsnio 1 dalyje apibrėžtą pedagoginių darbuotojų ratą nepatenka dalis darbuotojų, kurių darbas taip pat laikomas pedagoginiu: pavyzdžiui, pedagogai, dirbantys su doktorantais, studijuojančiais ne pagal studijų programas.

6. Projekto 114 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad darbo sutartis, sudaryta pedagoginėms pareigoms eiti, „yra neterminuota, nebent sudaroma iki vienerių metų trukmės laikotarpiui <...>“. Tokia nuostata prieštarauja Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 65 straipsnio 1 dalyje įtvirtintam modeliui, pagal kurį „Į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus <...>, pareigas asmenys priimami viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai“. Be to, nėra aišku, ar terminuota iki vienerių metų sudaryta darbo sutartis pedagoginėms pareigoms eiti galėtų būti su tuo pačiu asmeniu sudaroma pakartotinai, kaip yra numatyta Projekto 67 straipsnio 1 dalyje.

7. Projekto 114 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata, numatanti galimybę ne ilgiau kaip vienerių metų laikotarpiui su darbuotoju sudaryti terminuotą darbo sutartį iki konkurso, jeigu į šias pareigas pagal teisės aktus skiriama konkurso būdu. Toks reglamentavimas nėra visiškai aiškus, nes nepasakyta, ar su asmeniu, laikinai einančiu pareigas, kurioms eiti teisės aktai numato konkursą, darbo sutartis gali būti sudaryta pakartotinai, laikantis Projekto 67 straipsnio 1 dalies nuostatų (pvz., neįvykus konkursui, konkurso laimėtojui atsisakius sudaryti darbo sutartį ar pan.).

8. Projekto 114 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad „pagalbinio, vadybinio, organizacinio ar vadovaujančio pobūdžio darbo funkcijos atlikimas negali būti pripažįstamas pedagogine veikla“. Tokia nuostata prieštarauja aukštosiose mokyklose nusistovėjusiai praktikai, kai pedagoginį darbą dirbantys asmenys yra išrenkami eiti vadybines ar vadovaujančias pareigas (dekanai, katedrų vedėjai ir pan.), kurioms eiti reikalaujama pedagoginio darbo patirtis, pedagoginis vardas ir / ar mokslo laipsnis. Manytume, kad tais atvejais, kai vadybinėms ar vadovaujančioms pareigoms eiti teisės aktuose numatytas reikalavimas turėti pedagoginį vardą, dirbti pedagoginį darbą, būtų tikslinga numatyti išimtį ir šias pareigas prilyginti pedagoginėms. Palikus Projekte siūlomą teisinį reglamentavimą, būtina pripažinti netekusiu galios Švietimo ir mokslo ministro 2003 m. spalio 9 d. įsakymą Nr. ĮSAK-1407.



LIETUVOS UNIVERSITETŲ REKTORIŲ KONFERENCIJA

Lithuanian Universities Rector's Conference

9. Vertinant Projekto II dalies VII skyriaus II skirsnį pažymėtina, kad ne iki galo įvertinta pedagoginių ir mokslo darbuotojų (tyrėjų) darbo specifika, atsižvelgiant į galiojančius šias sritis reglamentuojančius teisės aktus (plg. Mokslo ir studijų įstatymo nuostatas). Atsižvelgdami į tai siūlome:

9.1. papildyti Projekto VII skyriaus „Darbo santykių ypatumai“ trečiojo skirsnio pavadinimą taip: „Darbo santykių su pedagoginiais darbuotojais **bei tyrėjais** ypatumai“ ir šį skirsnį papildyti nuostatomis, įvirtinančiomis mokslo darbuotojų darbo specifika;

9.2. šio skirsnio 114 straipsnį papildyti 5 punktu, kuriame numatyti pedagoginių darbuotojų bei tyrėjų darbo specifika pagal mokslo ir studijų darbuotojų teises ir pareigas reglamentuojančius įstatymus.

10. Taip pat atkreipiame dėmesį, kad Projekto 114 straipsnį nuostatomis, užtikrinančiomis esamas darbuotojų teises į valstybinės mokslininko pensijos gavimą, jei darbo sutarties forma pasikeistų iš dabartinio modelio į projekte siūlomą sutarties su papildomu susitarimu ir priemoka modelį. Pažymėtina, kad mokslo ir studijų institucijų darbuotojų teisė gauti valstybinę mokslininko pensiją neturi pasikeisti dėl darbo sutarties formos pokyčių, kokie numatyti šiame projekte.

11. Siūlome iš Projekto išbraukti 115 straipsnio 1 ir 3 dalis arba Projekto 115 straipsnio 1 dalį išdėstyti taip: „Pedagoginių darbuotojų darbo laiko apskaitymo taisyklės nustato darbdavys“, o to paties straipsnio 3 dalį išbraukti.

12. Projekto 116 straipsnio 2 dalyje numatyta darbdavio pareiga pedagoginiam darbuotojui jo reikalavimu bent kartą per penkerius metus suteikti kūrybines atostogas, o Projekto 152 straipsnio 1 dalyje numatyta darbuotojo teisė prašyti darbdavio kūrybinių atostogų, kurių trukmė – iki 12 mėnesių. Atsižvelgiant į darbuotojų atostogų trukmę, abejotina, ar tikslinga reglamentuoti minimalią kūrybinių atostogų trukmę, todėl siūlome Projekto 116 straipsnį pakeisti / papildyti numatant:

12.1. kūrybinių atostogų trukmę įskaityti į stažuočių, į kurias darbuotojai siunčiami darbdavio lėšomis, trukmę;

12.2. kūrybinių atostogų galbūt nesuteikti, jeigu darbas, kuriam prašoma kūrybinių atostogų, įeina į įprastines darbuotojo darbo funkcijas;

12.3. 1-ą dalį išdėstyti taip, kad šalių susitarimu arba darbo teisės normų nustatyta tvarka pedagoginiams darbuotojams gali būti suteiktos kūrybinės atostogos mokslo, meno ar kitokio pobūdžio intelektinei produkcijai kurti;

12.4. 2-ą dalį papildyti prieš žodžius „tvarkaraštinis metu“ įrašant žodį „darbuotojo“ bei papildant, kad šis laikas turi būti suderintas tarp šalių.

13. Taip pat atkreipiame dėmesį, kad praktikoje gali būti susiduriama su nesklandumais įgyvendinant Projekto 128 str. 4 d. reikalavimus, pagal kuriuos tik kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos sutrumpintos darbo laiko normos ir pailgintos atostogos, nepaliekant alternatyvos, jei (kol) kolektyvinės sutarties nėra. Ši pastaba taikytina ir Projekto 154 str. atžvilgiu.

14. Atsižvelgdami į praktikoje pasitaikančias problemas, siūlome Projektą papildyti nuostatomis, įvirtinančiomis:

14.1. darbuotojo pareigą informuoti darbdavį, einantį tiek pagrindines, tiek nepagrindines pareigas, apie darbą kitose organizacijose (darbovietėse) tam, kad darbdavys galėtų užtikrinti teisės aktų reikalavimus



LIETUVOS UNIVERSITETŲ REKTORIŲ KONFERENCIJA

Lithuanian Universities Rector's Conference

neviršyti maksimalios darbo laiko trukmės, kai darbuotojas dirba keliuose darbovietėse pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių;

14.2. nuostatas, kad nuotolinio darbo vietą darbuotojas gali pasirinkti savo nuožiūra ir nuotolinio darbo sutartyje nėra privaloma nurodyti tikslaus nuotolinio darbo vykdymo adreso.

15. Projekto 154 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta nuostata, numatanti darbuotojų, „kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika <...>“ teisę į kolektyvinėse sutartyse nustatyto dydžio pailgintas atostogas. Siekdami užtikrinti šios kategorijos darbuotojų teises į pailgintas atostogas įgyvendinimą, siūlome šią Projekto nuostatą išdėstyti taip:

„1. 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. Jeigu darbovietėje kolektyvinė sutartis nesudaryta, šios kategorijos darbuotojams suteikiamos ne trumpesnės kaip 10 darbo dienų pailgintos atostogos.“

LURK Prezidentas

Alfonsas Daniūnas