

# Diskriminacija dėl amžiaus ir darbo santykių nestabilumas universitetinio ugdymo sistemoje



Konferencija „Lietuvos mokslo ir studijų sistemos pažangos kryptys“  
2017 m. kovo 20 d.

Pranešėjas: teisininkas Aivaras Žilvinskas

# Pranešimo struktūra



- I. Nagrinėjamų probleminių aspektų apžvalga
- II. Teisinio reguliavimo reikalavimai
- III. Veikimo priemonės ir alternatyvos

# I. Probleminių aspektų apžvalga



## ☞ Pagrindiniai probleminiai aspektai:

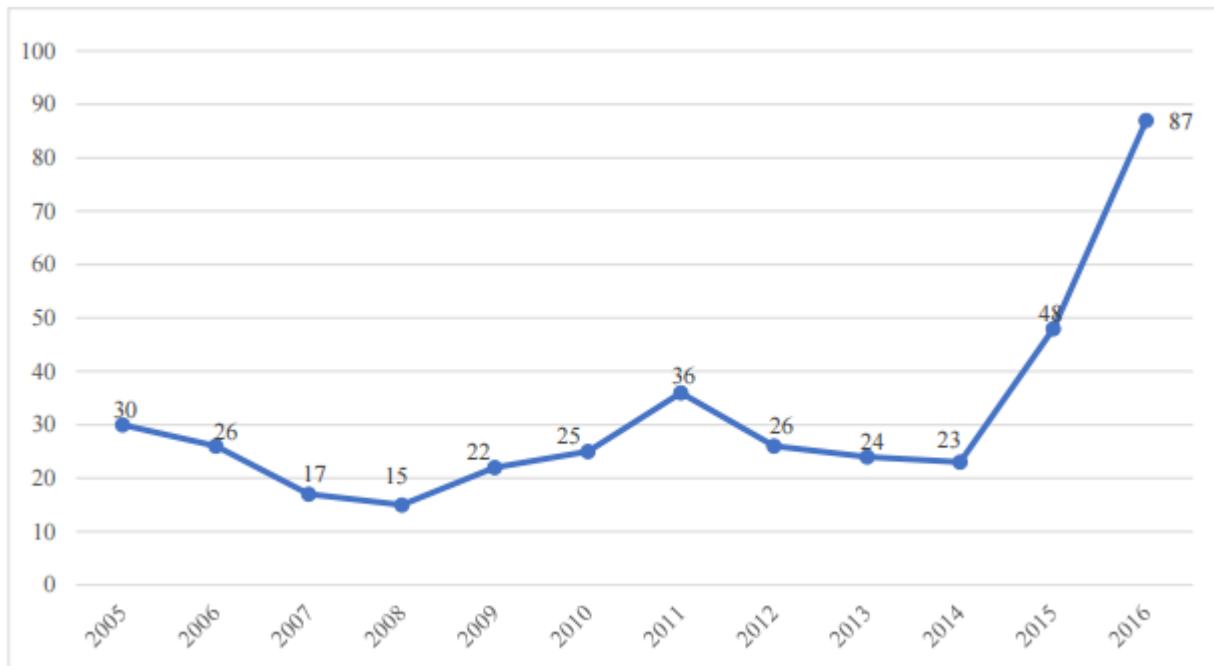
- 1) Diskriminacinės nuostatos ir praktikos amžiaus pagrindu
- 2) Darbo santykių nestabilumas ir neapibrėžtumas dėl terminuotų sutarčių paplitimo
- 3) Akademinės bendruomenės ir visuomenės interesų ir pozicijos ignoravimas

# 1) Diskriminacinė praktika



- ☞ Kai kurių universitetų statutuose įtvirtinami papildomi reikalavimai ar ribojimai, susiję vien su asmens amžiumi (pvz., reikalingas papildomas Senato pritarimas sudarant darbo sutartį, trumpinamas sutarties terminas ir pan.)
- ☞ Formaliai neįvardijamos diskriminacinės praktikos, pagrįstos asmens amžiumi
- ☞ Statistikos trūkumas ir problemos latentškumas

# LGKT 2016 metų ataskaita

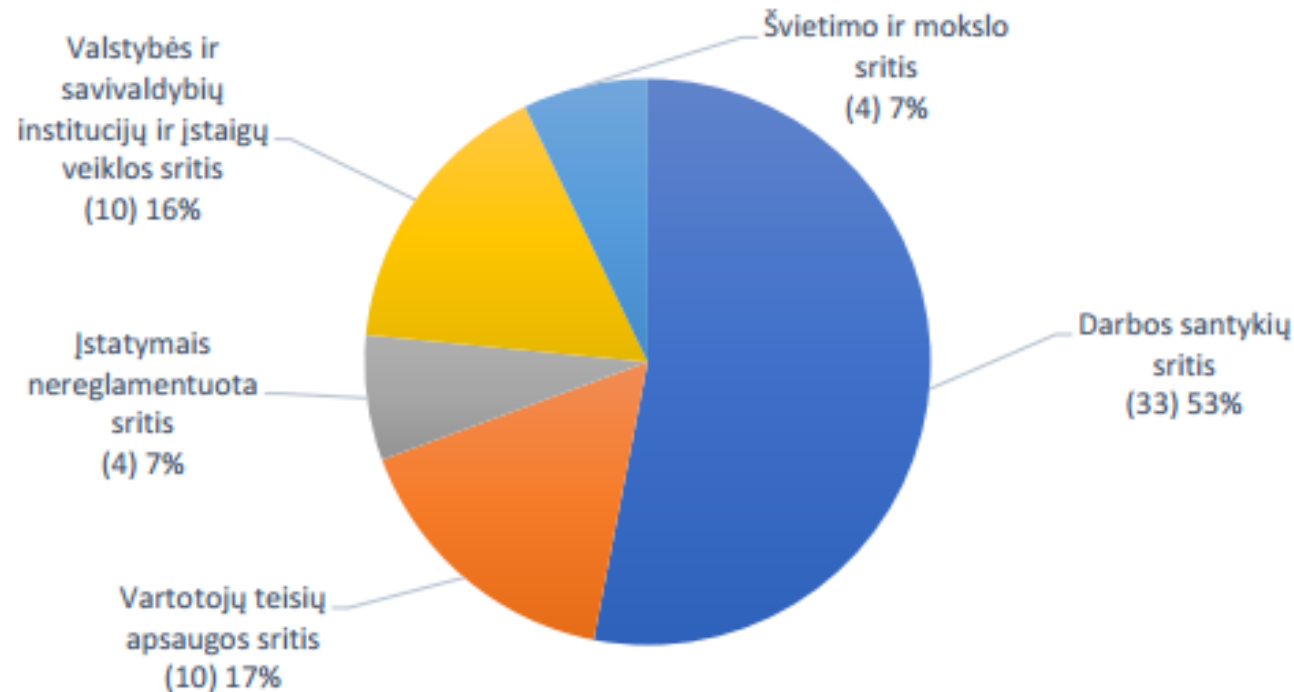


2016 m. daugiausia kreipimūsi dėl diskriminacijos:

- lyties pagrindu – 202 (31,5 proc. )
- amžiaus pagrindu – 81 (12,5 proc.)
- negalios pagrindu – 80 (12,4 proc.)

← Kairėje: diskriminacijos dėl amžiaus pareiškimų ilgametė dinamika

# LGKT 2016 metų ataskaita



Didžiąją dalį informacijos, kuri buvo pateikta LGKT dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo santykių srityje, sudarė diskriminuojantys darbo skelbimai.

← Kairėje:  
Tyrimai dėl diskriminacijos dėl amžiaus pagal sritis (2016 m.)

# 2016 m. Civilinių bylų statistika (I instancijos teismuose)



## 1. Bylų skaičius

Neišnagrinėtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pradžioje		29805
<b>Gauta bylų</b>		206498
<b>Išnagrinėta bylų</b>	<b>iš viso</b>	206021
Neišnagrinėtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pabaigoje		30282

Šaltinis:

Nacionalinė teismų administracija

<http://www.teismai.lt>



Bylos klasifikatoriaus Nr.	Bylos kategorija	Neišnagrinėtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pradžioje	Gauta bylų	Išnagrinėta bylų	Nebaigtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pabaigoje	Bylų nagrinėjimas truko		
						iki 6 mėn.	nuo 6 iki 12 mėn.	12 mėn. ir ilgiau
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	BYLOS DEL DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ	329	1005	1076	258	864	147	65

1.2.19.	Bylos, susijusios su diskriminacija darbo ir profesinės veiklos srityje dėl rasės, lyties, religijos, politinių įsitikinimų, socialinės kilmės	0	1	0	1	0	0	0
---------	--	---	---	---	---	---	---	---

# Diskriminacijos (dėl amžiaus) latentiškumas



- ☞ Fiksuojama labai mažai galimos diskriminacijos atvejų
- ☞ Per metus – vos viena arba nei vienos bylos teismuose
- ☞ Probleminis aspektas: labai mažas nukentėjusių nuo diskriminacijos asmenų ir juos ginančių organizacijų aktyvumas (dėl įvairių priežasčių, įskaitant finansinių, žmogiškųjų ir kitokių išteklių trūkumą, nepasitikėjimą, mentalitetą ir t.t.)

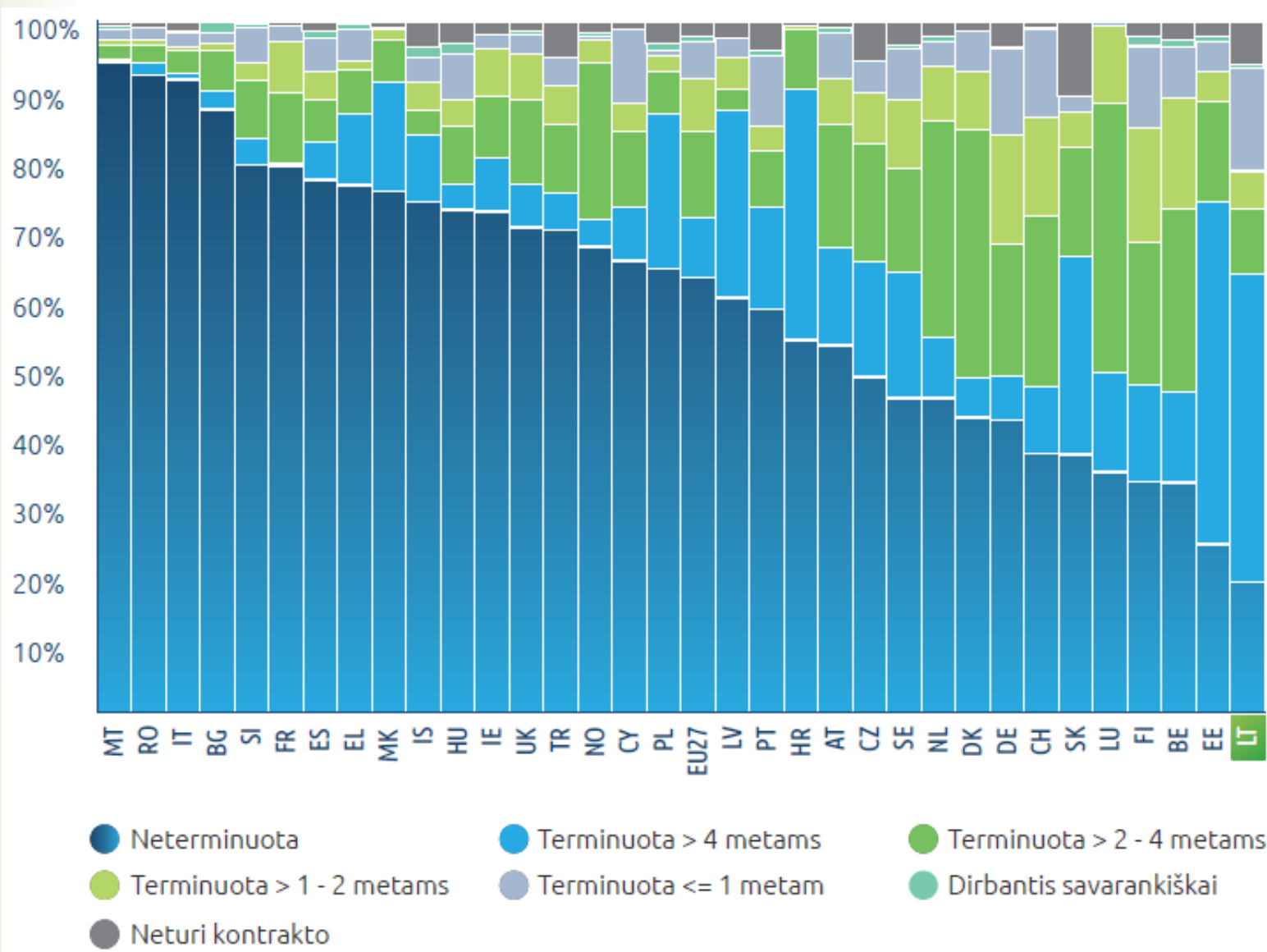


## 2) Darbo santykių nestabilumas dėl terminuotų sutarčių paplitimo



- ☞ ES 27 daugiau nei pusė tyrėjų (apie 63 proc.) dirba pagal neterminuotas darbo sutartis. Lietuva išsiskiria kaip valstybė, kurioje pagal tokio tipo sutartis dirba mažiausia dalis (apie 19 proc.) tyrėjų ES. Apie 73 proc. tyrėjų Lietuvoje dirba pagal terminuotas darbo sutartis. (*MOSTA 2015 m. Mokslo būklės apžvalga*)
- ☞ Trumpalaikės sutartys kliudo pritraukti aukštos klasės specialistus, nes mokslininkai nori matyti ilgalaikę savo profesinės veiklos perspektyvą. (...) [T]erminuotos sutartys nemotyvuoja darbuotojų siekti aukštesnės mokslo ir studijų kokybės, sukelia stresą ir nesaugumo jausmą (*R. Lazutka, D. Skučienė. Socialinės garantijos Lietuvos mokslininkams. Filosofija. Sociologija. 2009. T. 20. Nr. 2, p. 144–153. LMA*)

# MOSTA: 2015 m. Lietuvos mokslo būklės apžvalga



Lietuva pirmauja ES pagal tyrėjų, turinčių terminuotas darbo sutartis, dalį.

← Kairėje: Tyrėjų pasiskirstymas pagal darbo sutarties tipą.

Šaltinis: MORE 2 Tyrėjų judumo ir karjeros tyrimas, 2013 m.

### 3) Akademinės bendruomenės ir visuomenės interesų ir pozicijos ignoravimas



- ☞ Delsiama arba vengiama pateikti viešam aptarimui ir derinimui teisės aktų projektus (įskaitant universitetų statutų projektus).
- ☞ Daugelį metų galioja nuostata, kad visi suinteresuoti asmenys gali pateikti pastabas ir pasiūlymus teisės aktų projektams. Tačiau yra ne vienas atvejis, kai projektai pirmą kartą TAIS (Tapis) sistemoje buvo patalpinti prieš pat Vyriausybės posėdį, posėdžio metu arba netgi po jo, ar netgi nurodžius, kad projektai teikiami svarstyti Vyriausybei įvertinus iš suinteresuotų asmenų gautas pastabas ir pasiūlymus, nors tokio **derinimo apskritai net nebuvo!** (žr. 2011 m. lapkričio 25 d. D. Petravičiaus [Teisingumo ministerija] pranešimą seminare-diskusijoje „Teisėkūros proceso esminiai principai ir praktinės problemos“; <http://www.tm.lt/renginys/76> )

## II. Teisinio reguliavimo reikalavimai



- ☞ Teisės aktų nuostatos dėl diskriminacijos ir DS terminuotumo
- ☞ Teismų praktikos pavyzdžiai

# Bendrasis lygybės principas



- ☞ LR Konstitucijos 29 str.: Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs.
- ☞ Konstitucija pripažįsta tai, kas nėra jos padarinys, t.y. gyvuoja ir be konstitucinio reglamentavimo: tai **prigimtinės žmogaus teisės ir laisvės**, todėl galima teigti, kad teisinės valstybės principas turi ir tam tikrą virškonstitucinį aspektą. (E.Šileikis. Alternatyvi konstitucinė teisė. Antras pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius, TIC, 2005. – 200 psl.)

# Darbo kodeksas: lygybės principas



- ☞ „Senasis“ DK (netenka galios nuo 2017 m. liepos 1 d.) : 2 str. 1 d. 4 p. įtvirtina darbo santykių teisinio reguliavimo principą: darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- ☞ „Naujasis“ DK (įsigalioja nuo 2017 m. liepos 1 d.) 2 str. 1 d. įtvirtina beveik identišškai, bet kiek plačiau suformuluotą tą patį principą.

# Universiteto autonomija vs žmogaus teises?



- ☞ Universitetų autonomija nėra absoliuti: aukštosios mokyklos autonomijos principas turi būti derinamas su atsakomybės ir atskaitomybės visuomenei principu, kitomis konstitucinėmis vertybėmis, su aukštųjų mokyklų pareiga laikytis Konstitucijos ir įstatymų, su aukštųjų mokyklų ir visuomenės interesų sąveika ir jų derinimu. *(LRKT 2002 m. vasario 5 d. nutarimas)*
- ☞ [universitetas] jam garantuojama autonomija turi naudotis nepažeisdamas įstatymų ir nesuvaržydamas asmens teisių ir laisvių. (...) Teisėjų kolegijos vertinimu, atsakovas, darbo sutarties nutraukimą su kasatoriumi grįsdamas iš esmės Atestacijų tvarkos 27 punktu, bet ne įstatyme nustatytu pagrindu, **netinkamai naudojasi jam suteikta autonomija**. *(LAT 2014 m. gruodžio 19 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-566/2014)*

# Įrodinėjimo pareiga



- ☞ Remiantis galiojančiu teisiniu reglamentavimu, asmeniui pareiškus ieškinį (pareiškimą, prašymą, skundą ir pan.) dėl diskriminacijos tam tikru įstatyme nustatytu pagrindu, ir nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. (...) pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo, tenka darbdaviui (Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis).
- ☞ *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje D. V. v. AB Lietuvos paštas, bylos Nr. [3K-3-290/2012](#)*



# ETT 2005 m. lapkričio 22 d. prejudicinis sprendimas byloje Mangold (C-144/04)



- ☞ (...) tokia didelė darbuotojų kategorija, kuri apibrėžiama išimtinai pagal jų amžių, rizikuoja svarbiausiu profesinės karjeros laikotarpiu negalėti pasinaudoti darbo stabilumu, kuris, kaip išplaukia iš Bendrojo susitarimo, yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas [64]
- ☞ Tokie teisės aktai, kurie atitinkamo darbuotojo amžių nustato kaip vienintelį kriterijų taikyti terminuotą darbo sutartį, jei neįrodyta, kad vien amžiaus ribos nustatymas, neatsižvelgiant į jokią kitą su nagrinėjamos darbo rinkos struktūra susijusią aplinkybę bei į suinteresuotojo asmens padėtį, yra objektyviai būtinas siekiant vyresnio amžiaus bedarbius integruoti į darbo rinką, laikytini viršijančiais tai, kas tinkama ir būtina įgyvendinti siekiamą tikslą. [65]

ETT 2010 m. lapkričio 18 d. prejudicinis sprendimas byloje  
**Georgiev vs Tehniceski universitet – Sofia, filial Plovdiv**  
Sujungtose bylose C-250/09 ir C-268/09



- ☞ Bulgarijos ir kitos vyriausybės, pateikusios pastabas Teisingumo Teismui, t. y. Vokietijos ir Slovakijos vyriausybės, taip pat Europos Bendrijų Komisija mano, kad tokių nacionalinės teisės aktų teisėtas tikslas, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, gali būti susijęs su noru **užtikrinti dėstyimo ir mokslo tyrimų kokybę atnaujinant dėstytojų personalą įdarbinant jaunesnius dėstytojus bei optimaliai paskirstyti darbo vietas sukuriant balansą tarp kartų** [42].
- ☞ (...) įdarbinimo skatinimas neginčijamai sudaro teisėtą valstybių narių socialinės politikos arba užimtumo politikos tikslą (*Sprendimo Palacios de la Villa 65 punktas*), visų pirma, kai siekiama sudaryti palankesnes sąlygas šioje profesijoje įdarbinti jaunimą (šiuo klausimu žr. *Sprendimo Petersen 68 punktą*). Todėl **įdarbinimo aukštojo mokslo srityje skatinimas siūlant dėstytojų pareigas jaunesniems asmenims, gali būti toks teisėtas tikslas.** [45]

# ETT 2010 m. Georgiev byla: sprendimas



2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, konkrečiai kalbant, jos 6 straipsnio 1 dalis, turi būti aiškinama taip, kad ji **nedraudžia** tokių nacionalinės teisės aktų, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, pagal kuriuos universiteto dėstytojai, jiems suėjus 68 metų amžiui, priverstinai išleidžiami į pensiją, o sulaukę 65 metų toliau tęsti savo darbinę veiklą gali tik pagal terminuotas vienerių metų sutartis, kurios gali būti pratęsimos ne daugiau kaip du kartus, **jei šiuos teisės aktus pateisina teisėtas tikslas**, susijęs pirmiausia su užimtumo politiką ir darbo rinka – sukurti kokybiško mokymo sistemą ir optimaliai paskirstyti dėstytojų pareigybes sukuriant balansą tarp kartų, – **o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar šios sąlygos įvykdytos.**

# LAT požiūris į darbuotojo amžių



- ☞ ... darbuotojo amžius gali būti darbo sutarties nutraukimo priežastis tik tada, kai ji yra svarbi, t. y. **turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams** ir kitiems kriterijams, dėl ko suėjus tam tikram darbuotojo amžiui, kyla klausimas, ar jis gali **tinkamai atlikti** darbo sutartyje sulygtas **darbo funkcijas** (DK 129 straipsnio 2 dalis).
- ☞ Atleidžiant iš darbo tik dėl to, kad darbuotojui suėjo tam tikras amžius, nors jis nedaro įtakos tinkamam darbo funkcijų atlikimui, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip **diskriminaciją** (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktą).
- ☞ (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-144/2004*).

# LAT požiūris į darbuotojo amžių (tęsinys)



- ☞ ... darbdaviui siekiant nutraukti darbo santykius pagal DK 129 straipsnį su darbuotoju, kuris įgijo teisę į senatvės pensiją, turi būti **juridinių faktų sudėtis**: **[1]** atitinkamas darbuotojo amžius, **[2]** faktas, kad toks amžius yra kliūtis jam vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, t. y. svarbi, konkreti priežastis, **[3]** faktas, kad jis įgijo teisę į senatvės pensiją ar ją gauna, ir **[4]** nebuvimas galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą jam tinkamą darbą.
- ☞ (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-144/2004*).

# MSĮ apie terminus



- ☞ 72 str. 1 d.: Į mokslo ir studijų institucijų dėstytojų ir mokslo darbuotojų, išskyrus mokslininkus stažuotojus ir asmenis, nurodytus šio įstatymo 68 straipsnyje ir šio straipsnio 4 dalyje, pareigas asmenys priimami **viešo konkurso būdu 5 metų kadencijai**.
- ☞ 72 str. 4 d.: Su asmeniu, **antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą** toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, **sudaroma neterminuota** darbo sutartis šioms pareigoms eiti. Šis asmuo atestuojamas kas 5 metai mokslo ir studijų institucijų nustatyta tvarka.
- ☞ 68 str. 1 d. Mokslo ir studijų institucijos gali ne ilgesniam kaip **2 metų** laikotarpiui **kviesti** dėstytojus ir mokslo darbuotojus dirbti pagal terminuotą darbo sutartį.

# „Naujasis“ DK apie terminus



- ☞ 67 str. 4 d.: Terminuotų darbo sutarčių **nuolatinio pobūdžio darbams** negali būti daugiau kaip **dvidešimt procentų visų** darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.
- ☞ 68 str. 2 d. Jeigu nustatytas ar pratęstas terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis kaip dveji metai, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kaip jos apibrėžtos šio straipsnio 1 dalyje, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą, bendra trukmė ilgesnė kaip dveji metai, tokia sutartis laikoma neterminuota.

# „Naujasis“ DK apie terminus (tęsinys)



- 68 str. 3 d.: u tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, bendra trukmė negali viršyti penkerių metų. Pažeidus šį reikalavimą, tokia darbo sutartis tampa neterminuota...
- 68 str. 4 d.: Terminuotų darbo sutarčių, kurių maksimalus terminas negali būti ilgesnis kaip **penkeri metai, sudarymo galimybę** su renkamais ar skiriamais darbuotojais, kūrybinių profesijų ir **mokslo darbuotojais**, kolegialių renkamujų organų skiriamais darbuotojais ar kitais darbuotojais viešojo intereso gynimo tikslais **nustato kiti įstatymai**. Tokios sutartys gali būti sudaromos arba pratęstos įstatymo nustatytu pagrindu ir kitos **šio straipsnio nuostatos joms netaikomos**.



# LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-74/2006



- ☞ **Neterminuotos**, neapibrėžtam laikui sudaromos, darbo sutartys **laikomos įprastomis darbo sutartimis** (DK 108 straipsnio 2 dalis). Sudaryti terminuotą darbo sutartį paprastai yra naudingiau darbdaviui, darbuotojo teisės ir interesai, esant terminuotai darbo sutarčiai, tampa labiau pažeidžiami.
- ☞ **Viešąjį interesą labiau atitinka** darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios **neterminuotos** darbo sutartys, todėl terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatymas nustato tam tikrus imperatyvius reikalavimus.

# LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-74/2006 (tęsinys)



- ☞ Bendriausia prasme **darbas nėra nuolatinis**, kai jo poreikis ar atlikimas yra **objektyviai apribotas laiko**. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kurį dirbti yra sudaroma darbo sutartis, laikytinas nuolatiniu ar laikinu, **negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus**.
- ☞ Dėl to pažymėtina, kad DK 109 straipsnio 2 dalyje nenumatyta galimybė sudaryti su darbuotoju terminuotą darbo sutartį vien tuo pagrindu, jog to pageidauja darbuotojas. Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo terminuotoms darbo sutartims sudaryti. **Darbdavys organizuoja darbą**, esant ginčui dėl terminuotos darbo sutarties teisėtumo, **jam tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio**.

# III. Veikimo priemonės ir alternatyvos



- ☞ Dalyvavimas teisėkūroje, įstatymų ir teisės aktų pataisų inicijavimas
- ☞ Kolektyvinio atstovavimo stiprinimas (vienijimasis į asociacijas, profesinių sąjungų stiprinimas, kolektyvinės sutartys)
- ☞ Skaidrumo didinimas (aiškių atrankos, vertinimo, atestavimo kriterijų ir mechanizmų, konkursų organizavimo tvarkos ir įdarbinimo politikos nuostatų įtvirtinimas kol. sutartyse)
- ☞ Vyresnių mokslininkų interesams atstovaujančių organizacijų stiprinimas per projektinį finansavimą
- ☞ Kitų projektų rengimas (pvz., „54+“, [www.esinvesticijos.lt/lt/paskelbti\\_kvietimai/54](http://www.esinvesticijos.lt/lt/paskelbti_kvietimai/54))

# Teisėkūros principai



- ☞ Teisėkūros pagrindų įstatymas (3 str. 2 d. 4 p.): teisėkūra turi būti vieša, su bendraisiais interesais susiję teisėkūros sprendimai negali būti priimami visuomenei nežinant ir neturint galimybių dalyvauti, valstybės politikos tikslai, teisinio reguliavimo poreikis ir teisėkūroje dalyvaujantys subjektai turi būti žinomi, **visuomenei ir interesų grupėms sudarytos sąlygos teikti pasiūlymus dėl teisinio reguliavimo visose teisėkūros stadijose...**
- ☞ 11 str. 1 d.: Jeigu teisės akto projektui parengti reikalingos specialios ir (ar) mokslinės žinios ir (ar) gebėjimai, išsami esamos padėties ir (ar) užsienio šalių praktikos analizė, teisės akto rengimo ar teisės akto projektui parengti reikalingo tyrimo paslaugos gali būti perkamos tik tais atvejais, kai teisės akto projekto parengti ir (ar) reikalingo tyrimo atlikti negali pats teisės akto projektą rengiantis subjektas ar jo sudaryta darbo grupė (komisija) arba dėl objektyvių priežasčių nėra galimybių sudaryti darbo grupę (komisiją) teisės akto projektui parengti.

# Svarbiausias palinkėjimas



☞ Siekiamybė - aktyvus nuolatinis savo teisių gynimas tiek asmeniškai, tiek per narystės ir kitokias visuomenines organizacijas (dalyvavimas sprendimų priėmime ir politikos formavime, visuomeninis spaudimas, skundai LGKT, teismui ir kt.)

☞ Kontaktai:

☞ Aivaras Žilvinskas

☞ [aivaras.zilvinskas@gmail.com](mailto:aivaras.zilvinskas@gmail.com)

☞ +370 676 93825