

Daliai Liorančienei
liodalia@gmail.com

2014-05-26
Į 2014-05-05 APS-36-8191

DĖL DARBO KODEKSO NUOSTATŲ TAIKymo

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistai susipažino su Jūsų paklausimu ir, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnio 20 punkto suteikta teise, konsultuoja darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Darbo kodekso 145 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarką nustato Vyriausybė. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 87 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo 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“ pakeitimo 2.1 punktu, **mokytojams, dirbantiems bendrojo lavinimo, profesinėse, aukštesniosiose, neformaliojo švietimo mokyklose, kolegijose, specialiuose vaikų globos ir auklėjimo namuose nustatoma ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo savaitė. Tokios trukmės darbo savaitė yra maksimaliai leistina darbo laiko norma, kuri neturi būti viršijama.** Minėta norma yra apsauginė ir pagrįsta tuo, kad dėl darbo pobūdžio, darbo svarbos, darbo klaidų sukeliamų padarinių ir darbinės atsakomybės tam tikroms asmenų kategorijoms, kurių darbas susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laikas turėtų būti trumpesnis nei dirbant kitokį darbą.

Švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 18 d. įsakymo Nr. V- 1315 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 24 punkte numatyta, kad **mokytojams tarifinis atlygis nustatomas už 18 pedagoginio darbo valandų per savaitę.** Aprašo 27 punkte nustatyta, kad mokytojams papildomai tarifikuojamos valandos: už mokinių darbų tikrinimą, priklausomai nuo dalyko ir klasės (už 18 kontaktinių valandų per savaitę); už vadovavimą klasei, grupei, priklausomai nuo mokinių skaičiaus klasėje (nepriklausomai nuo kontaktinių valandų skaičiaus per savaitę); už pasiruošimą pamokoms (už 18 kontaktinių valandų per savaitę) - 3,5 valandos ir pan. Į kontaktines valandas įskaičiuojamos visos valandos, numatytos ugdymo plane. Visiems mokytojams tarifikuojamos 1-3 valandos (už 18 kontaktinių valandų per savaitę) už mokinių darbų tikrinimą, pasiruošimą pamokoms, darbų planavimą, renginių organizavimą, ruošimąsi renginiams, metodinę veiklą, projektų rengimą ir už kitus darbus, numatytus Aprašo 27.4 punkte. **Darbai, už kuriuos tarifikuojamos šios valandos, nustatomi rugsėjo 1 d. metams. Jų sąrašas gali būti tikslinamas sausio 1 d. Konkrečius darbus už šias valandas, suderinęs su mokytojų taryba ir darbuotojų atstovais, įsakymu nustato mokyklos vadovas.**

Taigi, darbo krūvis mokytojams yra nustatomas (tarifikuojamas) kiekvienais mokslo metais ir gali būti tikslinamas sausio 1 dieną, priklausomai nuo taisyklių mokslo metais mokykloje esamų mokinių ir klasių skaičiaus, mokinių, pasirinkusių vieną ar kitą dėstomą dalyką skaičiaus, vadovavimo klasei, grupei ir kitų sąlygų, numatytų švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 18 d. įsakyme Nr. V- 1315, todėl mokytojams tarifikuojamų pedagoginių valandų skaičius (darbo krūvis) gali keistis kiekvienais mokslo metais. **Toks darbo krūvio pakeitimas turėtų būti įforminamas Darbo kodekso 120 straipsnyje „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ nustatyta tvarka.**

Darbo kodekso 120 straipsnis „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ numato, kad darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. **Darbo sutarties sąlygos, nustatytos Darbo kodekso 95 straipsnyje „Darbo sutarties sąlygos“ 1 ir 2 dalyse (būtiniosios darbo sutarties sąlygos – darbovietė ir darbo funkcijos) bei darbo apmokėjimas gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Kitos darbo sutarties sąlygos, sulygotos darbo sutartyje, tarp jų darbo krūvis, darbo laikas bei kitos, gali būti keičiamos Darbo kodekso 120 straipsnyje nustatyta tvarka.** Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir kitų aplinkybių. Priimtinausias darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas yra šalių susitarimas. Darbo kodeksas nenumato jokių tokio susitarimo apribojimų. **Taigi, darbo sutarties šalys gali susitarimu pakeisti darbo sutartį pačių pageidaujama būdu, tarp jų ir Jūsų paklausime nurodytu atveju pakeisti darbo laiko trukmę, mažinant kontaktinių valandų skaičių iki 12 valandų, esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui.**

Tokiu atveju turi būti darbdavio pasiūlymas raštu ir darbuotojo sutikimas raštu. Šalims susitarus, darbdavys priima sprendimą ir pakeitimai įforminami galiojančios darbo sutarties punkte „Darbo sutartis pakeista (papildyta)“ punkte, kuriame nurodoma kurios pirminės darbo sutarties sąlygos pakeistos, pakeitimo data ir teisinis pagrindas. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas įforminamas abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose, esančiuose pas darbdavį ir darbuotoją.

Sprendimus dėl darbo sumažintu darbo krūviu priima darbuotojas, todėl jis gali sutikti arba nesutikti. **Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės“, laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos.** Pažymėtina, kad atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, kaip tai numatyta Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalyje.

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį tik raštu pasirašytinai išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, nurodyti Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje (kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikus iki keturiolikos metų) darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus ir tik išpėjęs raštu ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius, kaip tai nustatyta Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje „Išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą“.

Nutraukus darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje: 1) iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 2) nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 3) nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 4) nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 5) nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 6) daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Darbo kodekso 135 straipsnis „Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius“ numato darbuotojų kategorijų sąrašą, turinčių pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai dėl ekonominių ar technologinių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų numatoma atleisti darbuotojus. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad **pirmenybės teisę būti paliktam dirbti turi darbuotojai, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ja gaunančius; kurie vieni augina vaikus (įvaikus) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis; kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga; kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai; kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje; kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamosios organus. Ši pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Tik įvertinęs šiuos Darbo kodekso 135 straipsnio reikalavimus, darbdavys gali priimti sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo su konkrečiu darbuotoju.**

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtinta 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.** Lygiateisiškumo principas reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios **yra nesusijusios su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.** Pagal TDO konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ diskriminacija reiškia bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį ar panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, taip pat bet kokią išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai. **Diskriminacija yra draudžiama visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais: įgyjant profesinį pasirengimą ar kvalifikaciją, įsidarbinant, taip pat atliekant darbą, įskaitant vienodų darbo sąlygų sudarymą, siekiant karjeros ar nutraukiant susiklosčiusius darbo santykius.**

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte numatyta, kad **teisėta priešastis nutraukti darbo santykius negali būti amžius. Tokia nuostata, Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomone, negalėtų būti nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje**, nes Darbo kodekso 61 straipsnyje „Įmonės kolektyvinės sutarties turinys“ numatyta, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys gali nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba **kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties**.

Sprendimų priėmimas dėl įmonės, įstaigos gamybos, darbo organizavimo pakeitimų ir pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo, darbo sąlygų keitimo, esant Darbo kodekso 120 straipsnyje numatytoms priešastims, yra steigėjo, įmonės valdymo organo, dalininkų bei darbdavio teisė, todėl kontroliuojančios institucijos negali įtakoti ir vertinti šių procesų pagrįstumo ir reikalingumo. Viena yra privaloma, kad vykdydami tokius pertvarkymus darbdaviai privalo vadovautis Darbo kodekse ir kituose darbo santykius reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose nustatytos darbo sąlygų keitimo tvarkos ir procedūrų, laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

Vadovaujantis išdėstyta teigtina, kad darbo laiko trukmė, kontaktinės valandos pagal dėstomus dalykus mokytojui, tarp jų ir sulaukusias pensinio amžiaus, turėtų būti nustatomos mokslo metų pradžioje įstaigos vadovo sprendimu ir sulygstamos darbo sutartyje. Nustatyti kitokią darbo laiko trukmę (mažinti arba didinti darbo valandų skaičių), negu numatyta minėtuose norminiuose teisės aktuose arba sulygta šalių susitarimu, darbdavys gali tik vadovaudamasis Darbo kodekso 120 straipsnio „Darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ nustatyta tvarka. **Darbuotojui nesutikus su darbo sąlygų pakeitimu, jis gali būti atleidžiamas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės“, laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos.**

Nesutarimai tarp darbdavio ir darbuotojo (individualus darbo ginčas) dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, tarp jų ir dėl darbo sutarties sąlygų keitimo bei atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo, nagrinėjami darbo ginčų komisijoje ir teisme Darbo kodekso XIX skyriuje „Individualus darbo ginčas“ nustatyta tvarka.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomonė teismams neprivaloma.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo
skyriaus vyriausias darbo inspektorius

Romas Einikis