

DARBO SANTYKIŲ KOMISIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS TRIŠALĖS TARYBOS POSĖDŽIO PROTOKOLAS

2015-05-19 Nr. K2-6

Vilnius

Posėdis įvyko Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje 2015-05-19, pradžia 9 val. pabaiga 12-30 val.

Posėdžio pirmininkas - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento direktorė Eglė Radišauskienė.

Posėdžio sekretorius - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinės partnerystės skyriaus vyriausioji specialistė Jurgita Vitkauskienė.

Valstybės institucijų atstovai:

Eglė Radišauskienė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) Darbo departamento direktorė, Vita Baliukevičienė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) Darbo departamento darbo teisės skyriaus vedėja, Jonas Gričius, Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus vedėjas – vyriausiasis darbo inspektorius,

Profesinių sąjungų atstovai:

Evelina Šilinytė, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (LPSK) teisininkė, Petras Grėbliauskas, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ vyr. teisininkas, Marija Varasimavičienė, Lietuvos metalistų profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkė, Nerijus Kasiliauskas, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos atstovas, Dalia Jakutavičė, Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacijos pirmininko pavaduotoja,

Darbdavių atstovai:

Evelina Jasaitė, Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmai.

Kiti asmenys:

Tomas Davulis, VU Teisės fakulteto dekanas, Aušra Bagdonaitė, VU TF Mokslinių tyrimų centro vyriausioji specialistė, Vaida Lazauskaitė, VU TF Mokslinių tyrimų centro vyriausioji specialistė, Jurgita Šimkuvienė, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (LPSK) atstovė, Audrius Jurgelevičius, Lietuvos švietimo profesinių sąjungų atstovas, Egidijus Milešinas, Lietuvos švietimo profesinių sąjungų atstovas, Ramutė Minkevičienė, Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga „Solidarumas“, Justas Vilys, Lietuvos švietimo profesinių sąjungų atstovas, Stanislava Strolaitė, Švietimo ir mokslo ministerijos atstovė, Jurgita Šerpetauskienė, Švietimo ir mokslo ministerijos atstovė, Roma Vida Pivorienė, Lietuvos pedagoginių psichologinių tarnybų vadovų asociacija vadovė, Asta Kazlauskienė, Mykolo Riomerio universiteto vyr. juristė, Ramutė Pukienė, Mykolo Riomerio universiteto personali skyriaus vedėja, Violeta Keršulienė, Vilniaus Gedimino technikos universiteto Teisės direkcijos direktorė, Jūratė Šuminienė, Lietuvos universitetų rektorių konferencijos, Teisės komiteto pirmininkė.

DARBOTVARKĖ:

1. Dėl Darbo kodekso projekto „Darbo santykiai su pedagoginiais darbuotojais ypatumai“ (114 – 116 str.).
2. Darbo kodekso projekto nuo 122 iki 134 str. svarstymas.

SVARSTYTA. Darbo kodekso projekto nuo 114 iki 116 straipsnių ir nuo 122 iki 134 str. svarstymas.

114, 115, 116 str. nepritarta (braukiamas visas skirsnis, darbo laiko ypatumai perduodami politikams (sutrumpintas, prailgintos atostogos); 122 str. (pritarta); 123 str. (pritarta); 124 str. (pritarta); 125-126 str. (pritarta; 126 str. 2 ir 3 punktus jungti 10 p. ir duodama apsispręsti politikams); 127 str. (pritarta); 128 str. (pritarta; 128 str. 4 dalis – politikams); 129 str. (pritarta; 129 str. 1 ir 2 dalis – politikams); 130 str. (pritarta; 130 str. reglamentuotos 48 ir 60 val. perduodamos politikams); 131 str. (pritarta; 131 str. 2 d. ir politikams); 132 str. (pritarta); 133 str. (pritarta; 133 str. 3 d. „vidutiniškai“ – politikams); 134 str. (pritarta; 134 str. 4 d. dydis ir trukmė politikams).

1. DARBO SANTYKIŲ SU PEDAGOGINIAIS DARBUOTOJAIS YPATUMAI, Darbo kodekso projekto 114, 115, 116 straipsniai

Švietimo ir mokslo ministerija (ŠMM): Darbo kodekso projekto 114 str. susiaurinama nepagrįstai sąvoka, nes ne tik tie, kurie dirba mokykloje ne tik, bet ir asmenys, kurie vykdo neformalų ugdymą yra pedagogai.

Pedagoginiai darbuotojai yra darbuotojai, kurie dirbdami mokyklose, aukštosiose mokyklose ugdo ir moko mokinius, studentus ir klausytojus pagal formaliojo ir neformaliojo mokymo ar studijų programas, taip pat auklėtojai, įgyvendinantys ikimokyklinio ugdymo programas.

E. Radišauskienė: kaip apibrėžti?

Švietimo ir mokslo ministerija: labai sudėtinga apibrėžti, kas ta pedagogine veikla.

J.Gricius: reikia pabandyti apibrėžti, gal galima palikti kaip blanketinę nuostatą. VDI yra kategoriškai prieš terminuotas sutartis pedagoginiame darbe.

E.Radišauskienė: pabandykime suformuluoti, kaip prašo ŠMM suderinti su soc. partneriais ir atsiųsti.

T.Davulis: o kaip dėl tyrėjų universitetuose ir institutuose?

T. Davulis: Kam tokie ypatumai taikomi? Tuomet yra keli variantai: 1) laikytis 2003 m. įsakymo Nr. 1407 ir apimtumė visus pedagoginius darbuotojus ir 2) perrašyti, kad yra specialiuose įstatymuose į Darbo kodeksą.

E.Radišauskienė: prašo ŠMM nuomonės dėl tyrėjų, ar jie galėtų pakliūti po pedagoginių sąvoka.

114 str. 2 d. ŠMM pagal tokį reguliavimą tai kaip tik būtų galima sudarinėti terminuotas sutartis paprastai. Šiuo metu mokyklose terminuotos sutartys netaikomos, jos taikomos auštosiose mokyklose.

T.Davulis: gal galima terminuotas suskirstyti į konkrečioms pedagoginėms užduotims (terminuotai); konkretus pedagoginis darbas (dalykas, programa); terminuotai valandininkas.

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK): Neaiškios sąvokos „pedagoginės pareigos“, „pedagoginės užduotys“. Netenkina tokia formuluotė, kadangi sukuriama prielaidos ir mokytojus vieniems mokslo metams priimti į darbą pagal terminuotas darbo sutartis. 120 kontaktinių valandų per metus krūvį turi ženkliai dabar dirbančių mokytojų dalis ir aiški tendencija, kad jų ateityje dar daugės. Sudaroma prielaida praktiškai visiems darbuotojams siūlyti tik terminuotas darbo sutartis.

E.Radišauskienė: tai pozicija būtų, kad nereikėtų tokio reguliavimo taikyti bendrojo lavinimo mokyklose.

T.Davulis: variantas pedagogines užduotis visai naikinti, palikti tik pedagogines valandas.

E.Radišauskienė: gal sudėti saugiklius į šitą normą; išimti pedagogines užduotis, paliekamos pedagogines pareigas.

T.Davulis: 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).

ŠMM: valandininkai tai ydinga aukštųjų mokyklų praktika, kurios nereikia perkelti į mokyklas. Šiuo metu krūviai mokytojams mažėja, sistema perpildyta. Pagal pasiūlytą variantą – sutaupoma biudžeto lėšų, bet nuskriaudžiami mokytojai.

E.Radišauskienė: po diskusijų aišku, kad trečio skirsnio prasmės nėra. Kaip dėl darbo laiko reglamentavimo, sutrumpinto darbo laiko ir prailgintų atostogų.

NUTARTA: braukiamas visas skirsnis, darbo laiko ypatumai perduodami politikams (sutrumpintas, prailgintos atostogos).

Papildomas 136 str. 4 d. „Jei darbuotojas darbo laiką apskaito pats, tai darbdavys gali nustatyti apskaitos taisykles“.

2. 122 straipsnis. Darbuotojo komandiruotės sąvoka

P.Grėbliauskas Siūlome papildyti 122 str. 3 d. nuostata, kad jei darbdavys komandiruotam į užsienį darbuotojui neužsako viešbučio arba darbuotojas nepateikia nakvynės išlaidų dokumento, darbuotojui kompensuojama ne mažiau kaip ketvirtadalis gyvenamojo ploto nuomos normos, nustatytos nurodytu Finansų ministro įsakymu.. Didesnės gyvenamojo kompensavimo normos gali būti nustatytos darbo arba kolektyvinėje sutartyje.

Siūloma 122 str. 3 d. įrašyti: 3. Jei komandiruotė trunka ilgiau nei darbo diena (pamaina) arba komandiruojama į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir tvarka nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

Patikslinama 122 str. 4 d. dalis „, arba pridedamas prie kasmetinių apmokamų atostogų laiko“ ir išdėstoma taip:

4. Į komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jei kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą po jos sekančią darbo dieną arba pridedamas prie kasmetinių apmokamų atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokesį. Vietiniai norminiai teisės aktai gali numatyti, kad vietoje poilsio suteikimo pirmą po kelionės sekančią darbo dieną, šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių apmokamų atostogų laiko.

Nutarta. Pritarta.

123 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojo komandiruotė į Lietuvą teikti paslaugų

E.Šilinytė: dėl 123 str. 3 d. ar dienpinigiai laikomi darbo užmokesčio dalimi
T.Davulis: nelaikoma pagal direktyvą.

Nuspręsta papildyti 123 str. 2 d. 3 p. žodžiais „įskaitant padidintą apmokėjimą“ „darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dieną“ ir išdėstyti taip:

3) minimalųjį darbo užmokesį, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dieną;

Taip pat pataisomas 123 str. 5 dalis: „Šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais atvejais nuostatos, susijusios su minimaliuoju darbo užmokesčiu, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dieną, netaikomos, jei komandiruotės trukmė neviršija 30 dienų“.

Nutarta. Pritarta.

124 straipsnis. Užsienio darbdavio darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimas

Nutarta. Pritarta.

125 straipsnis. Darbo santykių ypatumai darbdaviams, įdarbinantiems mažiau kaip dešimt darbuotojų

126 straipsnis. Darbo santykių ypatumai įmonėse, kuriose dirba mažiau kaip penki darbuotojai

T.Davulis: Ūkio ministerija siūlo neturėti iki 5, visi ypatumai iki 10 darbuotojų.

N.Kasiliauskas siūlo mažas įmones politikai.

T.Davulis: šių įmonių išskirtinumas, kad darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra mažiau kaip penki darbuotojai, turi teisę:

1) atleisti darbuotoją darbdavio valia (šio Kodekso 58 straipsnis), sumokėdami trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką;

2) nesuteikti darbuotojui kasmetinių atostogų, jei darbo santykiai su darbuotoju trunka trumpiau nei vieneri metai, tačiau išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (šio Kodekso 143 straipsnis);

3) suteikdami kasmetines atostogas, netaikyti atostogų suteikimo eilės nustatymo taisyklių (šio Kodekso 144 straipsnio 3 dalis).

J.Vilys mano, kad mažose įmonėse palengvinti tik administracinius dalykus, bet darbuotojų teisių sumažinti negalima.

LPSK nuomone Tokių įmonių pagal Statistikos departamento informaciją yra apie 2/3 Lietuvoje. Siūloma netaikyti beveik jokių darbo teisių apsaugos garantijų, atleisti darbdavio valia išmokant trijų mėnesių išeitinę išmoką, o darbdavio iniciatyva dėl svarbios priežasties išmokant vieno mėnesio išeitinę išmoką ir įspėjant prieš dvi savaites. Tokie darbuotojai negalės planuoti savo laisvalaikį, nes darbo grafikas galės būti keičiamas be jokio įspėjimo.

Nutarta. Pritarta (126 str. 2 ir 3 punktus jungti 10 p. ir duodama apsispręsti politikams)

127 straipsnis. Darbo laiko sąvoka

LPSK: Darbo laiko sąvoka siaurinama, nėra prastovos laiko, privalomų medicininių apžiūrų laiko ir kitų įstatymų numatytų laikotarpių. Neaiški sąvokos „bet kuriuo atveju“ prasmė. Siūloma įtraukti mokymosi atostogas darbuotojo iniciatyva, prastovą, privalomą medicininę apžiūrą. Taip pat siūloma papildyti nuostatomis kas neįeina į darbo laiką.

Nuspręsta patikslinti 127 str. 2 d. praplėsti: privalomas sveikatos tikrinimas, prastova, nušalinimas, kvalifikacijos kėlimas ir kiti atvejai.

Nutarta. Pritarta.

128 straipsnis. Darbo laiko norma

LPSK: Nebus fiksuojami viršvalandžiai, nes jie išsilygins per apskaitinį laikotarpį. Nėra nustatyta kaip bus įforminamas apskaitinis laikotarpis. Kiek maksimaliai darbo laiko kartu su viršvalandžiais galima dirbti pagal vieną darbo sutartį? Siūloma išbraukti žodį „įprastinis“ ir nustatyti darbo laiko normą 40 valandų per savaitę. TDO įpareigoja, o PSO rekomenduoja, kad darbo diena neviršytų 8 val., kitu atveju kyla pavojus darbuotojo sveikatai.

T.Davulis: viršvalandis – tai apmokėjimo problema.

J.Vilys siūlo išbraukti 128 str. 3 d. žodį „įprastinė“. Šiam pasiūlymui pritarta. 128 str. 3 d. išdėstoma taip: „Darbuotojo darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko“.

Nutarta. Pritarta.

128 str. 4 dalis – politikams

129 straipsnis. Darbo laiko režimas

LPSK: Manoma, kad 3 mėnesių apskaitinis laikotarpis yra pernelyg ilgas, reikėtų trumpinti iki 1 mėnesio. Kitu atveju darbuotojo viršvalandžiai išsidėlios per ilgą apskaitinį laikotarpį ir nebus apmokėti, o darbuotojas bus išsekintas ilgų darbo valandų. Arba galima naudotis Europos šalių praktika ir mokėti darbo užmokestį už savaitę, tokiu būdu apmokant ir visus viršvalandžius. Nuspręsta perduoti politikams.

Dėl darbo grafikų derinimo su darbuotojų atstovais klausimas pridedamas kartu su 131 str. 2 d. ir perduodamas politikams.

Nutarta. 129 str. 1 ir 2 dalis – politikams

129 str. 3-4 dalims pritarta.

130 straipsnis. Maksimalaus darbo laiko reikalavimai

T.Davulis – tai iš esmės perrašyta direktyva. Darbuotojas turi laikytis tokio režimo ir pats turi pats deklaruoti darbo laiką.

LPSK: Šiuo metu yra 48 per savaitę. Nėra kalbama apie darbą pagal dvi darbo sutartis pas skirtingus darbdavius. Ar tokios sutartys draudžiamos, ar darbo laikas nenormuojamas ir darbuotojas gali dirbti 24 valandas per parą ir 6 dienas per savaitę. Reikalingas politinis sprendimas,

kokia nustatoma maksimali darbo laiko trukmė per 7 dienas. Šiuo metu yra 48 per savaitę kartu su viršvalandžiais. Galima leisti dirbti 60 valandų per savaitę, jei už darbo valandas viršijančias 40 valandų per savaitę bus mokama padidintu tarifu, t.y. tokiu pat kaip už viršvalandžius. Pietų pertrauka, kai darbuotojas negali palikti darbo vietos turi būti įskaitoma. Jei norima palikti 60 val., profesinės sąjungos siūlo aiškiai reglamentuoti apmokėjimą už viršvalandžius nesuteikiant galimybės išlyginti per apskaitinį laikotarpį. Jei norima ilgesnių valandų, turi būti nustatytas aiškus atlyginimas už tai.

Siūloma patikslinti 130 str. 4 punktą „, paeiliui einančios dienos“ ir išdėstomos taip:

4) negali būti dirbama daugiau kaip šešias dienas per savaitę paeiliui einančios dienos.

Nutarta. Pritarta.

130 str. reglamentuotos 48 ir 60 val. perduodamos politikams

131 straipsnis. Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą

Kilo diskusija dėl 131 str. 2 d. darbuotojo darbo dienų skaičiaus. Nuspręsta perduoti šį klausimą politikams būtent dėl dienų skaičiaus.

Siūloma 131 str. 3 d. praplėsti garantijas pasirinkti pamainas ir išdėstyti straipsnį taip:

„3. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų darbuotojų keitimąsi pamainomis. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų amžiaus, iki septynerių metų, jeigu yra galimybė“.

Nutarta. Pritarta.

131 str. 2 d. ir politikams

132 straipsnis. Darbo laiko režimas dirbant pagal lankstų darbo grafiką

ŽŪR: 132 str. 1 d. Lankstus darbo grafikas turi būti suderintas su darbdaviu.

LPSK: Fiksuotos darbo valandos nustatomos raštu, darbo sutartyje.

Nuspręsta patikslinti 132 str. 2 d. vietoj žodžio „darbdavys“ parašyti „šalys nustato“ ir išdėstyti taip: „2. Šalys nustato fiksuotas darbo dienas (pamainos) valandas, kuriomis darbuotojas privalo dirbti darbovietėje. Nefiksuotos darbo dienas (pamainos) valandos dirbamos darbuotojo pasirinkimu prieš ir (ar) po fiksuotų darbo dienas (pamainos) valandų“.

Nutarta. Pritarta.

133 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai dirbantiems naktį darbuotojams

LPSK: Neaiškios 3 ir 4 dalių formuluotės. Neaišku, ką reiškia vidutiniškai. Nebelieka asmenų grupių, kurie gali būti skiriami dirbti naktį tik su jų sutikimu: neįgalieji, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, auginantys vaiką iki trejų metų, vieni auginantys vaiką iki 14 metų, neįgalų vaiką iki 18 metų.

Naktiniu darbu laikomas darbas jei trys valandos tenka nakčiai. Ką reiškia paprastai. Siūloma išbraukti žodį „paprastai“ 133 str. 2 d. 1 p.

133 str. 4 d. Dirbančių naktį darbuotojų, išskyrus darbuotojus, nurodytus šio Kodekso 134 straipsnyje, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis (kaip nustatyta šio Kodekso 128 straipsnio 4 dalyje), bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių darbo valandų. Nutarta Darbo kodekso projekto 154 str. 4 d. yra DSSI, bet vis tiek perkelti į 4 d.

Nutarta. Pritarta.

133 str. 3 d. „vidutiniškai“ – politikams.

134 straipsnis. Darbo laiko režimo ypatumai budint

LPSK: Kodėl nustatomas apskaitinis laikotarpis ? Ar gali paeiliui dvi pamainas budėti po 24 valandas, kiek per savaitę gali budėti po 24 valandas. Iš siūlomos nuostatos neaišku?

Kodėl nustatomas apskaitinis laikotarpis ? Ar gali paeiliui dvi pamainas budėti po 24 valandas, kiek per savaitę gali budėti po 24 valandas. Iš siūlomos nuostatos neaišku? Būtina išaiškinti aktyvaus ir pasyvaus budėjimo sąvokas. Kodėl būtinai taikomos tik suminės darbo laiko apskaitos taisyklės?

134 str. 1 d. Kaip dėl poilsio? Nuspręsta papildyti 138 str. 1 d. privalomu 24 val. poilsiu esant aktyviam ir pasyviai budėjimui (jei virš 12 iki 24 val.).

Nutarta. Pritarta.

134 str. 4 d. dydis ir trukmė politikams.

Kitas posėdis 2015-05-25 9-30 val. 201 salėje, A.Vivulskio g. 11.

Posėdžio pirmininkas

Eglė Radišauskienė

Posėdžio sekretorius

Jurgita Vitkauskienė