



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Valstybės biudžetinė įstaiga, Algirdo g. 19, 03607 Vilnius, tel. (8 5) 265 0193, faks. (8 5) 213 9751, el. p. info@vdi.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188711163

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo
viceministrui Vaidui Baciui

2012-03- Nr.
Į 2012-02-10 Nr. SR-728

DĖL MOKYTOJŲ DARBO KRŪVIO IR DARBO APMOKĖJIMO KEITIMO

Valstybinės darbo inspekcijos specialistai susipažino su Jūsų 2012-02-10 raštu Nr. SR-728 bei vadovaujantis jiems Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnio 20 punkto suteikta teise, teikia savo nuomonę dėl mokytojų darbo krūvio ir darbo apmokėjimo sąlygų keitimo.

Įvertinę Jūsų pridėto Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos rašto Savivaldybių administracijų švietimo padaliniams ir valstybinėms mokykloms adresuojamo rašto projekto turinį, jam pritariame, su teisiniais argumentais bei rašte išdėstyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika dėl mokytojų darbo sąlygų keitimo, pagal kurią mokytojų darbo sąlygų pakeitimu laikytinas tik toks darbo krūvio keitimas, kai darbdavys darbo sutartyje būna įsipareigojęs mokytojui mokėti konkretų darbo užmokestį, tuo tarpu darbo sutartyje sulygus dėl darbo užmokesčio mokėjimo pagal tarififikaciją, nėra pagrindo reikalauti darbuotojo raštiško sutikimo dėl darbo apmokėjimo sąlygų keitimo, kadangi darbo sutartyje įtvirtinta nuostata dėl darbo apmokėjimo nepakito, sutinkame. Be to, Valstybinė darbo inspekcija pritaria Švietimo ir mokslo ministerijos pasiūlymams taikyti vieningą mokytojų darbo sąlygų įteisinimo praktiką mokytojų darbo sutartyse nustatant konkretų darbo valandų skaičių bei darbo užmokesčio dydį.

Papildomai atkreipiame dėmesį į Darbo kodekso 129 str. taikymą tais atvejais, kai mokytojai nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (jiems nesutinkant dirbti mažesnę pedagoginio darbo valandų skaičių). Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtintoje Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgoje Teismas nurodė, jog įspėjime turi būti nurodyta konkreti darbo sutarties nutraukimo su konkrečiu darbuotoju priežastis (DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punktas). Tokiu būdu šiam darbuotojui sudaroma galimybė gintis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, o teismui – prielaidos patikrinti ir įvertinti darbdavio nurodytą darbo sutarties nutraukimo priežastį. Įspėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis arba ji nurodyta klaidingai arba nekonkrečiai (pavyzdžiui, vien tik pakartojant abstrakčias DK 129 straipsnio formuluotes ir pan.), arba nurodyta kita priežastis nei ta, kuria iš tikrųjų grindžiamas darbo sutarties nutraukimas, neatitinka DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimų. Įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas vertinamas darbuotojo požiūriu, būtent to, kuris turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį. Ją vertinant, taip pat atsižvelgtina į kitas darbuotojui žinomas aplinkybes, sąlygojančias tą priežastį. Esant ginčui dėl įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties formulavimo ir šiuo aspektu įspėjimo neatitikimo DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimų, būtina nustatyti faktinę aplinkybę, ar darbo sutarties nutraukimo priežastis įspėjime nurodyta pakankamai konkrečiai ir darbuotojui suprantamai. Darbdavys, nutraukdamas

darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, negali darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kitokia priežastimi nei nurodyta jo išpėjime darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą. Jeigu išpėjime nurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis jo (išpėjimo) termino eigos metu išnyko ar panašiai (pavyzdžiui, darbdavys atsisakė ketinimo nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojui įteiktame išpėjime nurodytos priežasties), o atsirado kita priežastis, darbdavio nuomone, suteikianti jam teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, tai darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl kitos priežasties, privalo iš naujo įspėti darbuotoją.

Taigi, atsižvelgiant į aukščiau nurodytą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, siūlome atkreipti savivaldybių administracijų švietimo padalinių ir valstybinių mokyklų dėmesį į tai, kad išpėjant mokytoją dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, išpėjime atleidimo priežastys turi būti nurodytos išsamiai ir aiškiai, t.y., išpėjime dėl darbo sutarties nutraukimo turėtų būti nurodomas **konkretaus dalyko** sumažėjęs pamokų skaičius, **konkrečiose klasėse** sumažėjęs mokinių skaičius, taip pat aprašytos aplinkybės, susijusios su darbdavio vykdyta darbo sąlygų keitimo procedūra (pvz., „Jums 2012-xx-xx raštu buvo siūloma pakeisti pedagoginių darbo valandų skaičių sumažinant jį iki „x“ pedagoginių valandų per savaitę. Jums nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, darbdavys neturi galimybės palikti esamo pamokų skaičiaus, todėl Jūsų darbo sutartis bus nutraukta...“). Tuo tarpu abstraktus darbo sutarties nutraukimo priežasties formulavimas, pvz., „dėl struktūrinių pertvarkymų“, „dėl mokinių skaičiaus sumažėjimo“ ar pan., mūsų nuomone, būtų ydingas ir sudarantis prielaidas kilti individualiems darbo ginčams.

Kitų pastabų ar pasiūlymų dėl Jūsų pridėto rašto projekto neturime.

Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo
inspektoriaus pavaduotojas, laikinai vykdamasis
Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio
darbo inspektoriaus funkcijas

Vilius Mačiulaitis