



Lietuvos Respublikos Ministrui Pirmininui

2023-10-04 Nr. 88

Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

DĖL DARBO APMOKĖJIMO ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau – LPSK) susipažino su Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektu Nr. 23-14260 (toliau – Įstatymo projektas) ir teikia savo pastabas ir pasiūlymus.

1. Įstatymo projektu iš esmės keičiama biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sistema. Įstatymu nustatomi tik minimalūs darbuotojų pareiginės algos koeficientai, o įstaigos vadovui paliekama diskrecijos teisė įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti aukštesnių koeficientų nustatymo kriterijus bei pačius koeficientus. Įstatymo projektas nenustato baigtinio kriterijų sąrašo, o pateikia tik pavyzdinį, taip suteikdamas laisvę įstaigos vadovui pačiam susikurti kriterijus pagal savo subjektyvius įsitikinimus ir jais vadovautis. LPSK primena, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2015 m. rugsėjo 29 d. priėmė nutarimą Nr. KT26-N15/2015 byloje Nr. 19/2013 Dėl pedagogų, kitų biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo, kur pasisakė, svarbiausi visuomeniniai santykiai turi būti reguliuojami įstatymais ir pagal Konstituciją su žmogaus teisių ir laisvių turinio apibrėžimu ar jų įgyvendinimo garantijų įtvirtinimu susijusį teisinį reguliavimą galima nustatyti tik įstatymu. Taip pat pabrėžė, kad LR Konstitucijos 48 str 1 d. numato kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Konstitucinio teismo doktrinoje yra laikomasi pozicijos, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis, kuris yra viena pagrindinių prielaidų įgyvendinti kitus teisėtus jų interesus, turi būti nustatomas įstatymu ir mokamas įstatymų nustatyto laiku. Konstitucinis Teismas taip pat yra konstatavęs, kad oficialiosios konstitucinės valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo doktrinos nuostatos *mutatis mutandis* taikytinos visiems iš valstybės (savivaldybės) biudžeto atlyginimą gaunantiems asmenims. Atitinkamai, Konstitucinis teismas išaiškino, kad valstybės tarnybos (ir su ja susiję) procesiniai (procedūriniai) santykiai gali būti reguliuojami ir poįstatyminiais aktais, tačiau taip, kad nebūtų konkurencijos su įstatyme nustatyto teisiniu reguliavimu; aiškūs kriterijai, kuriais remiantis valstybės tarnautojams nustatomas apmokėjimo už darbą dydis (darbo užmokestis), yra esminis teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą elementas ir jie turi būti nustatomi įstatymu; kadangi valstybės tarnautojų profesinė veikla atlyginama iš valstybės (savivaldybės) biudžeto, jame turi būti numatytos lėšos valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui.

Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad pagal Konstituciją, sprendimus, turinčius esminę įtaką valstybės biudžete numatomų valstybės išlaidų dydžiui, turi priimti ir įstatymuose įtvirtinti Seimas. Kitaip, jeigu sprendimai, lemiantys reikšmingą valstybės biudžeto išlaidų dalį, būtų įtvirtinti kitų

valstybės institucijų teisės aktuose, atsirastų prielaidų susidaryti tokiai situacijai, kad Seimas, negalėdamas jų pakeisti, turėtų tvirtinti valstybės biudžetą, kurio turinio atitinkama reikšminga apimtimi jis pats negalėtų paveikti. Tai reikštų, kad Seimo galimybės veiksmingai vykdyti savo konstitucinę biudžetinę funkciją yra suvaržytos, jo vaidmuo formuojant valstybės biudžetą tėra formalus, ir nesiderintų su Seimo konstitucinių įgaliojimų valstybės finansų srityje paskirtimi ir esme. Atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo aiškinimą, LPSK kelia klausimą dėl įstatymo projektu įtvirtinto principo, kada kiekvienos biudžetinės įstaigos vadovas galės spręsti kokiais kriterijais vadovaujantis ir kokio dydžio darbo užmokestį nustatyti kiekvienam atskiram darbuotojui, atitiktį LR Konstitucijai. Patvirtinus įstatymo projekte numatytą biudžetinės įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo principą, Seimas, kaip sprendimo dėl valstybės biudžeto priėmėjas, tik formaliai spręs dėl biudžetinių įstaigų finansavimo, kadangi pačios įstaigos per savo darbo apmokėjimo sistemas diktuos kiek lėšų reikia jų darbuotojų darbo užmokesčiui.

LPSK nuomone, toks teisinis reguliavimas yra ydingas, ir galimai neatitinka Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus teisės į teisingą darbo apmokėjimą, kadangi tik įstaigos vadovas spręs, kokiį darbo užmokestį nustatyti darbuotojui.

2. Įstatymo projekto 4 str. 1 d. nurodyta, kad pareigybių sąrašas yra nustatomas konsultuojantis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. Konsultavimasis reiškia, kad sprendimas bus priimamas nebūtinai atsižvelgiant į pateiktas pastabas, vadinasi viskas yra vadovo diskrecijoje, kas reiškia, kad vadovas paliekama teisė priimti sprendimus pažeidžiančius darbuotojų interesus. Atsižvelgiant į tai, kad konsultacijos dažnu atveju yra fikcijos, o ne realios derybos, įstatymų leidėjas turėtų pergaltvoti kokių rezultatų siekia numatydamas tik konsultavimąsi, nes deklaruojami tikslai nebus pasiekti.

3. Įstatymo projekto 5 str. 1 d. yra apibrėžtos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio dalys, kurios neatitinka Darbo kodekso reguliavimo, kadangi nėra premijos, kaip darbo užmokesčio dalies. Toks teisinis reguliavimas diskriminuoja biudžetinėse įstaigose dirbančius darbuotojus, kadangi atima teisę gauti premiją už pasiektus darbo rezultatus ar metinę premiją. Atitinkamai, darbas valstybės sektoriuje daromas nepatrauklus ir nekonkurencingas.

4. Įstatymo projekto 5 str. 5 d. nurodyta, kad *darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato biudžetinės įstaigos vadovas*. Įstatymo projektas nenumato įpareigojimo susiderėti dėl darbo apmokėjimo sistemos, tai reiškia, kad vadovui paliekama galimybė visiškai nesiderėti dėl darbo apmokėjimo sistemos, o pradėjus derybas jas nutraukti ir savo nuožiūra tokią patvirtinti. Esant tokiam reguliavimui visi darbuotojai yra paliekami vadovo diskrecijai, jų teisės nėra atstovaujamos ir ginamos, o tai suponuoja, kad deklaruojami tikslai nebus pasiekti.

5. Įstatymo projekto 5 str. 5 d. nurodyta prieš biudžetinės įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti Darbo kodekso nustatyta tvarka įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros. Realiai tokia procedūra vyks sekančiai: 1) informuos; 2) gaus atsakymą; 3) priims sprendimą tokį, kokį norės. Taigi, tai yra fikcija, laiko švaistymas, kadangi vadovas niekaip neįpareigojamas atsižvelgti į pastabas, nėra ginamos darbuotojų teisės ir interesus, o tai suponuoja, kad deklaruojami tikslai nebus pasiekti.

6. Atsižvelgiant į tai, kad teatrų ir koncertinių įstaigų daugumos kūrybinių darbuotojų bazinės algos koeficientai nesiekia A lygmens, o darbo užmokestis yra vienas mažiausių biudžetiniame sektoriuje, balų ir priedų už spektaklius mokėjimo sistema per kintamąją dalį suteikia ne tik papildomas ir reikšmingas pajamas darbuotojui, bet ir skatina motyvaciją kurti ir norą

tobulėti. Atitinkamai siūloma įstatymo projekto 5 str. 5 d. teatrams ir koncertinėms įstaigoms palikti teisę per kolektyvines sutartis, jeigu įstaiga neturi kolektyvinės sutarties, per darbo apmokėjimo sistemą nustatyti kintamosios darbo užmokesčio dalies taikymą. Šiuo metu įstatymo projekte numatyta, kad galima susitarti tik dėl priemonių dydžių ir mokėjimo tvarkos. Priemoka kaip kintamosios atlyginimo dalies alternatyva yra tinkama tik tokiu atveju, jeigu priemoka darbuotojui galės būti mokama kas mėnesį ir jos dydis galės būti nustatytas toks, koks dabar yra numatytas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 9 str. 4 d., t.y. *Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų pareiginės algos kintamoji dalis priklauso nuo mėnesio (mėnesių) veiklos užduočių, vertinimo rodiklių ir gali siekti iki 160 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.*

7. Įstatymo projekto 6 str. 5 d. nustatoma galimybė socialinių paslaugų srities darbuotojų minimalius pareiginės algos koeficientus didinti 21 proc. Šiuo metu galiojantis įstatymas leidžia didinti 30 proc. Atitinkamai LPSK kelia klausimą, dėl kokių priežasčių ir kokiais argumentais vadovaujantis yra mažinamas koeficientų didinimo procentas.

8. Įstatymo projekto 9 str. reglamentuoja biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimą. LPSK nuomone, pats veiklos vertinimas kaip reiškinys valstybiniame sektoriuje yra ydingas ir formalus, kadangi negali sukelti tokių pačių pasekmių, kaip privačiame sektoriuje, t.y. biudžetinės įstaigos gyvena savo biudžetų ribose, neuždirba ir neskirsto papildomų lėšų, todėl negali ir neturi diskrecijos teisės spręsti, kiek padidinti darbo užmokestį gerai dirbančiam darbuotojui. Atsižvelgiant į pastabą dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo poįstatymiais teisės aktais, LPSK mano, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimas taip pat galimai prieštarauja Konstitucijai, sukelia teisėtus lūkesčius darbuotojui, o iš Seimo atima teisę priimti sprendimus dėl valstybės biudžeto, kadangi biudžeto dydį diktuos ne Seimas, o biudžetinių įstaigų vadovai per darbo apmokėjimo sistemas.

9. Įstatymo projekto 9 str. 7 d. nustato kaip gali būti įvertinta biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla. Šioje dalyje reikia atkreipti dėmesį į du aspektus: 1) vertinimo kriterijai yra subjektyvūs ir individualaus vertinamojo pobūdžio. Tai reiškia, kad darbuotojas turės atitikti vadovo lūkesčius, kurie kiekvieną dieną gali keistis ir darbuotojo vertinimas priklausys nuo tos dienos vadovo nusiteikimo; 2) įstatymo projektas nenustato, kad darbuotojui bent būtų iš anksto iškeliami ir raštu suformuluojami „lūkesčiai“, kuriuos jis turės atitikti vertinimo metu. Tai reiškia, kad darbuotojas nebus vertinamas objektyviai, pagal iš anksto suformuluotas užduotis, o visiškai priklausys nuo vadovo pasaulio suvokimo ir vertinimo dienos nuotaikos bei neapibrėžtų ir kintančių lūkesčių. Papildomai numatoma ir neeilinio veiklos vertinimo galimybė, kas suponuoja, kad darbuotojas bus orientuotas ne į tiesioginių funkcijų atlikimą, o savęs stebėjimą, atitinka vadovo lūkesčius ar ne. Taip pat, toks teisinis reguliavimas užprogramuoja psichologinio smurto problemą įstaigose, kada vadovai savo teisę vertinti darbuotojus pagal įsivaizduojamus lūkesčius ir dar turėdami teisę tai daryti bet kada, nebūtinai kartą per metus, sukels papildomą stresą ir įtampą darbuotojams, o tai neatitinka saugių ir sveikų darbo sąlygų reikalavimų darbo vietai.

10. Įstatymo projekto 9 str. 11 d. 3 p. nurodyta, kad kai biudžetinės įstaigos veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės biudžetinės įstaigos vadovo ar darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių,

biudžetinės įstaigos darbuotojas atleidžiamas iš pareigų. Toks teisinis reguliavimas neatitinka darbo kodekso 57 str. nuostatų, kadangi darbo kodekso norma numato darbdavio teisę, o ne pareigą nutraukti darbo santykius, jei darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų. Tuo tarpu, įstatymo projektas imperatyviai nustato, kad darbuotojui nepasiekus sutartų rezultatų, jis turi būti atleistas iš pareigų. Toks reguliavimas ženkliai blogina darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir patenkančių į įstatymo projekto reguliavimo sritį, darbo sąlygas.

11. Įstatymo projekto 10 str. 2 d. 1 p. numatyta padėka, kaip skatinimo priemonė, neturėtų būti reglamentuota įstatymu, kadangi net ir to nenumačius įstatyme, vadovai skiria padėkas gerai dirbantiems darbuotojams. Atkreiptinas dėmesys, kad padėka naudojama tik kaip papildoma skatinimo priemonė, o labiausiai motyvuojanti priemonė yra įvertinimas pinigine išraiška, tačiau įstatymas premijos biudžetinių įstaigų darbuotojams nenumato. Tuo tarpu, to paties straipsnio 2 d. 2 p. apriboja, kad gali būti skiriama 1-2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka. Tai reiškia, kad jei darbuotojas uždirba 1000 Eur, vadinasi vadovas negalės jam skirti 200 Eur premijos. Atitinkamai ši nuostata bus faktiškai neįgyvendinama, kadangi biudžetinėse įstaigose retai būna tiek lėšų, kad papildomai darbuotojams išmokėti 1-2 papildomus darbo užmokesčius. Kitas šios nuostatos aspektas, vadovas laisvai galės paskirti vienam ar dviem darbuotojams išmokas, o kiti darbuotojai gaus padėkas. Toks siūlomas teisinis reguliavimas kelia abejonių dėl atitikties Konstitucijai.

12. Įstatymo projekto 10 str. 4 d. nurodo, kad biudžetinės įstaigos darbuotojai, kuriems per paskutinius 6 mėnesius buvo nustatytas darbo pareigų pažeidimas, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Toks reguliavimas siūlomas, atsižvelgiant į Darbo kodekso 142 str. nuostatas. Tačiau neatsižvelgiama, kad Darbo kodekso 142 str. kalba apie dviejų rūšių premijavimo tikslus: 1) kai premija skiriama už darbo rezultatus pagal įstaigoje nustatytą tvarką (dažniausiai pagal darbo apmokėjimo sistemą); 2) darbdavio iniciatyva paskatinti už gerai atliktą darbą. Pirmu atveju Darbo kodeksas nurodo, kad premija turi būti skiriama, antruoju atveju, kai darbdavys savo iniciatyva nori paskatinti darbuotoją – premija gali būti neskiriama. Šiuo atveju darbo kodeksas dispozityviai nurodo, kad darbdavys gali apsispręsti tiek skirti skatinamąją premiją, tiek neskirti. Įstatymo projektas ne tik, kad neatsiskiria skatinimo tikslų, suplaka abiejų rūšių skatinimą į vieną vietą, tačiau kartu ir imperatyviai nurodo, kad darbuotojas, kuriam per paskutinius 6 mėnesius buvo nustatytas darbo pareigų pažeidimas, neskatinamas. Toks reguliavimas ženkliai blogina darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir patenkančių į įstatymo projekto reguliavimo sritį, darbo sąlygas.

LPSK atkreipia dėmesį, kad dalis aukščiau išvardintų pastabų buvo teiktos ir į pirmą įstatymo projekto variantą, tačiau įstatymo projekto rengėjai, susitikimuose su suinteresuotomis šalimis nematė prasmės ne tik, kad atsižvelgti į pateiktas pastabas, tačiau nebuvo sudaryta galimybė išdiskutuoti ir išsiaiškinti keliamas problemas. Susitikimų metu buvo paviršutiniškai išklaustos bendros nuomonės ir nesudaryta galimybė diskutuoti esminiais klausimais. Atsižvelgiant į pateiktas pastabas ir pasiūlymus, LPSK siūlo ieškoti sprendimų ir atitinkamai koreguoti įstatymų projektus svarstant juos su socialiniais partneriais bei pasitikrinti siūlomo teisinio reguliavimo atitiktį Konstitucijai.

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos
pirmininkė

Inga Ruginiene