

II. INDIVIDUALŪS DARBO SANTYKIAI

DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGŲ GARANTIJOS NAUJAJAME DARBO KODEKSE

Doc. dr. Juozas Tartilas

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

*Pateikta 2003 m. 2003 m. balandžio 8 d.
Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 17 d.*

*Recenzavo Vilniaus Gedimino technikos universiteto Statybos fakulteto Darbo ir gaisrinės saugos katedros
docentas dr. Vytautas Nainys ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotojas
Jonas Naujalis*

S a n t r a u k a

Straipsnyje nagrinėjami Darbo kodekso ypatumai užtikrinant darbuotojų darbo sąlygų garantijas. Pabrėžiamos kodekso numatytos demokratinės nuostatos, suteikiančios didesnę vaidmenį kolektyvinėms sutartims, darbo taryboms sprendžiant šią problemą.

Trumpai aptariami terminuotų darbo sutarčių, nemokamų atostogų suteikimo tvarkos, viršvalandinio darbo ypatumai.

Keliama streso darbe, kaip neigiamo veiksnio darbo aplinkai, problema, kuri naujajame Darbo kodekse nutilima. Nurodoma, kad tai ne nauja problema Europos Sąjungos šalyse sprendžiant darbuotojų darbo sąlygų garantijas ir kad ji neįprastai vertinama Lietuvoje, kur iki šiol apie stresą darbe nebuvo kalbama. Pateikiami apibendrinti duomenys apie streso darbe žalą ir Europos Sąjungos patirtį siūlant įstatymais arba poįstatyminiais aktais numatyti prevencijos priemones šiam neigiamam darbo aplinkos veiksniumi sumažinti arba išvengti.

Nuo 2003 m. pradžios įsigaliojo beveik dešimtmetį rengtas Darbo kodeksas. Jis yra lankstesnis, labiau pritaikytas prie dabartinės ekonomikos ir (tai labai svarbu) skatina daug sprendimų priimti dvišaliu darbdavių ir profesinių sąjungų susitarimu. Kodeksas sudaro galimybę įtvirtinti gerokai lankstesnes darbo formas negu iki šiol.

Labai svarbu, kad naujasis Darbo kodeksas sudarys geresnes sąlygas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

Darbo kodekso rengėjai, atrodo, neturėjo tikslo numatyti jame visas darbo sąlygas, reglamentuoti jų ypatumus, tačiau ypatinga svarba jame teikiama kolektyviniams darbo santykiams bei darbo santykių tarpusavio susitarimams. Darbo santykiai kodekse išsamiai nereglamentuojami, priešingai, kodeksas suteikia galimybių socialiniams partneriams spręsti darbo ir su darbo santykiais susijusias problemas pasirašant dvišales kolektyvines sutartis įmonės, šakiniu, regioniniu arba nacionaliniu lygiu.

Nauja darbo sąlygų garantijų srityje yra tai, kad kodeksas įteisina naują – darbuotojams gali atstovauti ne vien profesinės sąjungos, bet ir dar mums neįprasta institucija – darbo tarybos, sudaromos iš darbuotojų kolektyvų išrinktų atstovų. Ši naujovė užtikrins galimybę ginti darbuotojų interesus įmonėse, kuriose dar nėra profesinės sąjungos. Darbo kodeksas

numato lanksčias darbo laiko formas ir, atsižvelgiant į darbuotojo sveikatą, šeiminių padėčių, galimybę sudaryti laikino, papildomo, sezoninio darbo, antraeilių pareigų, namudinio darbo, patarnavimo ir kitas darbo sutartis.

Darbo kodeksas kategoriškas viršvalandinio darbo atžvilgiu. Jis yra leidžiamas tik išimtiniais atvejais, kai atliekami darbai, būtini krašto apsaugai, šalinant avarijų, stichinių nelaimių padarinius, atliekant remonto darbus, kurių vėlavimas nutrauktų daugelio žmonių darbą.

Taigi kodeksas privers darbdavius racionaliau, labiau apgalvotai organizuoti darbus. Baigsis žalinga praktika, kai darbuotojas būdavo verčiamas išeiti nemokamų atostogų, dirbti viršvalandžius „savo noru“, be atlygio.

Iš viso kodekse yra apie 20 straipsnių, reglamentuojančių esmines darbuotojų darbo sąlygas, kurias darbdavys galės įgyvendinti tik gavęs darbuotojų atstovų pritarimą, o kolektyvinių reguliavimo nuostatų kodekse yra daugiau kaip 50.

Darbuotojai turės suprasti, kad bus galima derėtis dėl darbo sąlygų, prašyti papildomų socialinių, darbo garantijų, kurių Darbo kodeksas nereglementuoja. Taigi galima daryti pagrįstą išvadą, kad darbuotojai turės galimybę savo teises įgyvendinti kur kas sėkmingiau.

Būtina realiai įvertinti, kad daugeliu atvejų darbdavių socialiniai partneriai yra silpni, ne visose įmonėse yra profesinės sąjungos. Daug kur neseniai įsikūrusios profesinės sąjungos yra silpnos, stokoja žinių ir patirties ir todėl nėra pajėgios derėtis su darbdaviais kaip lygia-teisiai partneriai. Darbdavys dažniausiai yra teisiškai išprusęs, turi kvalifikuotų, sau pavaldžių teisininkų, todėl žengiant pirmuosius žingsnius darbuotojų padėtis bus gerokai nepalankesnė.

Kodekse numatytos darbo tarybos dar nėra įsteigtos. Kyla klausimas, kas pirmasis turi imtis iniciatyvos jas įsteigti. Atrodytų, jog šalys dėl socialinio dialogo, kuriuo jos suinteresuotos, turi ištiesti viena kitai pagalbos ranką.

Tenka apgailestauti, kad šiuo metu dar nėra patvirtintas Darbo tarybų įstatymas. Taigi įmonėse, kur dar nėra darbo tarybų, o profesinės sąjungos nėra įsisteigusios (tipinis smulkių ir vidutinio dydžio įmonių atvejis), darbo kolektyvai galėtų patikėti savo atstovavimą šakinei arba teritorinei profesinei sąjungai.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, opiausi klausimai, susiję su darbuotojų darbo sąlygų garantijomis, yra tie, kuriuos darbdavys nuo 2003 m. sausio 1 d. turi derinti su darbuotojais. Pirmiausia tai terminuotos darbo sutartys. Įsigaliojęs Darbo kodeksas draudžia sudaryti terminuotas darbo nuolatinio pobūdžio darbų sutartis, išskyrus atvejus, kai tai numato įstatymas arba kolektyvinės sutartys. Dažni atvejai, kai sudarius kolektyvines sutartis, kuriose neaptarti terminuotų sutarčių klausimai, darbdaviai inicijuoja kolektyvinių sutarčių pakartotinius svarstymus. Valstybinės darbo inspekcijos vadovų nuomone, rekomendacijas, kaip derėtis darbuotojams dėl šios problemos, jei darbovietėje nėra profesinės sąjungos ir dar nėra darbo tarybos, nurodyti sunku, tačiau būtina konsultuotis bent su teritorinių skyrių darbo inspektorais.

Darbo kodekse neliko nuostatos, kad galima neribotai suteikti nemokamas atostogas. Užkirstas kelias darbdavio piktnaudžiavimams, kai prastovų atveju dėl darbdavio kaltės darbuotojai buvo verčiami rašyti „savanoriškus“ pareiškimus dėl nemokamų atostogų. Nenorėdami bloginti santykių su darbdaviu, darbuotojai išeidavo šių atostogų prieš savo valią. Kodekse nurodomas visas sąrašas priežasčių, kurioms esant darbuotojo reikalavimu suteikiamos nemokamos atostogos. Pavieniais atvejais, kai susiklosto šiame sąrašo nenumatytos aplinkybės ir darbuotojas nori išeiti nemokamų atostogų, jos gali būti suteikiamos tik kolektyvinėje sutartyje numatyta tvarka.

Nauja yra tai, kad kodeksas nesuteikia galimybės organizuoti darbus švenčių dienomis. Draudžiami viršvalandiniai darbai. Anksčiau visa tai galima buvo įforminti tariamu (arba realiu) darbuotojų sutikimu ir atlikti darbus.

Naujasis Darbo kodeksas, kaip ir visa, kas nauja, kelia nemažai neaiškumų. Rengiamas išsamus jo komentaras, kuris padės ir darbdaviams, ir profesinėms sąjungoms, ir darbo taryboms bei darbuotojams išvengti nevienprasmiškų kodekso aiškinimų.

Darbuotojų darbo sąlygas reglamentuoja kodekso 13 skyrius „Darbo laikas“, 14 skyrius „Poilsio laikas“ ir 18 skyrius „Darbuotojų sauga ir sveikata“. Drąsiai galima teigti, kad darbuotojų darbo sąlygų gerinimo požiūriu šis kodeksas yra daug demokratiškesnis, nes laikydamasis reikalavimų daugumą klausimų darbdavys turės spręsti ne vienašališkai, o tardamasis su darbuotojais, kuriems atstovaus profesinės sąjungos arba darbo tarybos.

Gaila, kad kodekse, kuris išsamiai aptaria darbuotojų darbo sąlygų garantijas, net neužsimenama apie vis dažniau pasireiškiančias streso realijas darbe. Nors ir kuklus įstatymo straipsnis apie šį ypač neigiamą įtaką darbuotojų darbingumui ir sveikatai turintį veiksnių atkreiptų darbdavių, profesinių sąjungų, darbo tarybų dėmesį į tai, dėl ko kenčia apie 50 proc. Europos Sąjungos dirbančiųjų. Poįstatyminiai aktai, profsąjungų veikla sudarytų sąlygas priimti teisinės prevencijos priemones nuo streso, veikiančio kas trečią Europos dirbantįjį. Ne veltui 2002 m. spalį Europos Sąjungos šalyse, siekiant atkreipti dėmesį į šią problemą, surengta Europos saugos ir sveikatos savaitė, pavadinta „Stresas darbe“. Renginiui pritarė visos valstybės narės, Europos Komisija ir Parlamentas, darbdavių ir darbuotojų federacijos, koordinacinį darbą atliko Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Lietuva žengė pirmą nedrąsų žingsnį – prie Valstybinės darbo inspekcijos įkūrė šios agentūros ryšių punktą.

Tyrimai, atlikti Europos Sąjungos šalyse, rodo, kad 16 proc. ir 22 proc. moterų širdies ir kraujagyslių ligų lemia stresas darbe. Įrodyta, kad stresinės situacijos gali sukelti skrandžio arba dvylikapirštės žarnos opas, didinti kraujospūdį, silpninti imuninę sistemą. Stresas sukelia apie 25 proc. su darbu susijusių sveikatos sutrikimų, o tai susiję su darbingumo praradimu 15–20 dienų.

Europos Sąjungoje atlikti tyrimai rodo, kad stresą darbe sukelia šie veiksniai: greitas darbo tempas, darbuotojo pareigų neapibrėžtinumas, per griežti darbo reikalavimai, prasta vadyba.

Apie pusę darbuotojų skundžiasi per dideliu darbo tempu, maždaug trečdalis – prastu vadovavimu, 25 proc. teigia, kad darbe pervargsta, 9 proc. susiduria su grasinimais. Europos Sąjungos darbo agentūra yra išleidusi atmintinę apie stresą ir smurtą darbe, taip pat praktinius smurto, psichologinės įtampos darbe mažinimo vadovus. Atliktų tyrimų duomenimis, apie 50 proc. pravaikštų yra susijusios su darbe patiriamu stresu. Stresinės situacijos Europos Sąjungos šalyse sudaro nuostolių, vertinamų daugiau nei 20 milijardų eurų.

Lietuvoje domėtis streso darbe problema pradėta 1994 m. Tyrimus atliko Higienos instituto Darbo medicinos centro mokslinių tyrimų skyrius. Tyrimuose dalyvavo apie 2,7 tūkst. skirtingų profesijų atstovų – mokytojų, mokslo darbuotojų, gydytojų, žurnalistų, policininkų, amatininkų, vairuotojų. Tyrimo objektas – stresą darbe sukeliantys veiksniai, streso poveikis širdies ir kraujagyslių pokyčiams, įtaka bendram darbingumui. Nustatyta, kad apie pusę mokytojų darbe jaučia nuolatinę įtampą. Stresines situacijas išgyvena 61 proc. policijos komisariatų darbuotojų, ypač moterys. Keleivinio transporto vairuotojai jaučia nuovargį, yra nervingi. Jaunesniems negu 40 m. gydytojoms, mokytojoms, aktorėms stresą sukelia tiesioginių vadovų atmestinis požiūris į jų problemas darbe. Tyrimai rodo, kad stresas labai sumažina galimybę gerai atlikti darbą.

Europos Sąjungos ir sveikatos darbe agentūros kreipimesi darbdaviai raginami daugiau dėmesio skirti streso darbe prevencijai.

Lietuvoje darbdaviai turėtų įsitikinti, ar darbo užduotys atitinka darbuotojų sugebėjimus, kokie yra darbuotojų tarpusavio santykiai, ar aiškios ir konkrečios jų tarnybinės funkcijos, ar nedirba darbų, nebūdingų jų profesinei specifikai.

Apibendrinant galima teigti, kad Darbo kodeksas labai pagerina darbo sąlygų garantijas, užtikrina demokratines galimybes darbuotojams kartu su darbdaviais spręsti aktualias darbo aplinkos problemas, tačiau būtini įstatymai, poįstatyminiai aktai, kuriais remiantis būtų galima parengti prevencijos priemones nuo streso darbe.



LITERATŪRA

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

1. **Lietuvos Respublikos** darbo įstatymų kodeksas. – Vilnius: Mintis, 1989.
2. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
3. **Lietuvos Respublikos** atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 67–1655.
4. **Lietuvos Respublikos** kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 12–312, Nr. 34–935; 1994. Nr. 29–511; 1996. Nr. 41–985; 1997. Nr. 66–1592; 2001. Nr. 93–3256.
5. **Lietuvos Respublikos** profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34–933; 1994. Nr. 42–758, Nr. 91–1764; 1995. Nr. 52–1276.
6. **Lietuvos Respublikos** kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1992. Nr. 12–307; 1993. Nr. 29–668; 1994. Nr. 29–512.
7. **Lietuvos Respublikos** darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 56–1640.
8. **Lietuvos Respublikos** darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 95–2968.

TEISĖS LITERATŪRA

1. **Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I.** Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
2. **Koganas B.** Stresas ir adaptacija. Vilnius: Mokslas, 1990.
3. **Pajarskienė B.** Stresas darbe ir sveikata. Moksliniai–praktiniai darbai. Serija: Darbo medicina. – Vilnius: Higienos institutas. 1995. T. 6.
4. **Tartilas J., Čyras P.** Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas. – Vilnius: Technika, 1998.
5. **Tatham A.** Europos Sąjungos teisė. – Vilnius: Eugrimas, 1999.
6. **Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
7. **Valstybinė** darbo inspekcija. Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai darbo klausimais. – Vilnius, 1998.
8. **Опро И. М., Сигур Н.** Трудовое право. – Тартуский университет, 1996.



The Work Guarantees of Employees in the New Labour Code of the Republic of Lithuania

Assoc. Prof. Dr. Juozas Tartilas

Law University of Lithuania

SUMMARY

The article analyses the specifics of Labour Code ensuring the guarantees of the staff working conditions. The democratic provisions, giving a more prominent role to the collective contracts, Labour Councils, are stressed while tackling this problem.

A short overview is given on the specifics of limited term employment contracts, the procedure of giving leave of absence, and overtime work.

An issue of stress at work is raised as a negative factor in the work environment, which is not mentioned in the new Labour Code. To solve the problems of guarantees in the work is not news in the European Union countries, the analysis of the same problem, however, is strangely treated in Lithuania, where the issue of stress at work has been overlooked so far. The generalized data on the harm of stress at work are presented from the experience of the European Union. At the same time it is recommended to plan preventive measures by laws or secondary laws to reduce or avoid the negative factor in the work environment.

After Lithuania will have joined the European Union, the issue of the stress at work will have to be evaluated not only scientifically and practically, but legally as well.

From the scientific-practical perspective, stress was first investigated in Lithuania in 1994 at the Scientific Research Department of Labour Medicine Center at the Institute of Hygiene. About 2,700 representatives of different professions participated in the research. The object of the research were stress - related factors, stress effect on the heart, and other functions of the organism, and their influence to work efficiency. It became clear that 61 per cent of police officers, especially women, suffer from stress. It has been proved that stress reduces work efficiency.

Legally it is imperative, that the legislators would legitimate the preventive measures against stress at work.

