



LIETUVOS ŠVIETIMO DARBUOTOJŲ PROFESINĖ SĄJUNGA

Vingrių g. 6A-17, LT-01141 Vilnius; tel.: (8-5) 2617510, (+370) 61534551, el. p. vk@lsdps.lt; www.lsdps.lt
Atsisk. sąsk. Nr. LT17 7300 0100 0244 9873, esanti AB bankas „Swedbank“, banko kodas 73000,
Duomenys kaupiami ir saugomi VĮ Registrų centras Juridinių asmenų registro Vilniaus filiale, kodas 190775625

LR Švietimo, mokslo ir sporto ministrui
Algirdui Monkevičiui

PRAŠYMAS **imtis veiksmų pažeidimams nutraukti ir problemoms spręsti**

2019-12-19 Nr. 2.3.-396

Į LŠDPS kreipėsi Profesinio mokymo centro „Žirmūnai“ darbuotojai, prašydami padėti spręsti situaciją įstaigoje.

Kreipiamės į Jus prašydami imtis veiksmų dėl įstaigoje susidariusios netoleruotinos situacijos.

Reorganizavus Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centrą ir Vilniaus turizmo ir prekybos verslo mokyklą sujungimo būdu nuo 2019-08-30 buvo įsteigtas naujas juridinis asmuo Profesinio mokymo centro „Žirmūnai“, kuriam vadovauti laikinai pavesta Romualdai Stašinskiui.

Po reorganizavimo naujai įstaigos administracijai pradėjus vykdyti darbdavio funkcijas, darbdavys pradėjo ypatingai grubiai pažeidinėti darbuotojų ir darbuotojų atstovų teises, nesilaikyti teisės aktų reikalavimų, prasidėjo nuolatinis administracijos vykdomas psichologinis spaudimas kolektyvui, nesiskaitymas su darbuotojais ir jų atstovais. Nematydami realių galimybių išspręsti šias problemas kompleksiskai bei matydami jų mastą, neturime kito pasirinkimo, kaip tik kreiptis į Jus realios pagalbos šioje situacijoje. Prašome atkreipti dėmesį, kad įstaigoje susidariusios situacijos rimtumą bei mastą puikiai atspindi tai, kad į Jus kreipiasi ne tik pavieniai Profesinio mokymo centro „Žirmūnai“ darbuotojai, tačiau ir įstaigoje veikiančios darbo tarybos nariai, mokyklos tarybos nariai, taip pat Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Vilniaus miesto susivienijimo Profesinio mokymo centro „Žirmūnai“ profesinės organizacijos nariai. Tikimės, kad toks darbuotojų ir jų atstovų bei mokyklos savivaldos atstovų susitelkimas ir vieningumas bus akivaizdus problemos egzistavimo įrodymas.

Siekdami pagrįsti prašymą, toliau pateikiame keletą (tačiau tikrai ne visų) problemų įstaigoje aprašymą. Šiais konkrečiais pavyzdžiais norime parodyti akivaizdžią įstaigos administracijos nekompetenciją, nesiskaitymą su darbuotojais ir jų atstovais, teisės aktų nesilaikymą, vengimą spręsti problemas.

MOKYKLOS TARYBOS RINKIMŲ PROCEDŪROS PAŽEIDIMAI

2019-11-06 įstaigoje vyko rinkimai į Mokyklos tarybą, tačiau rinkimai buvo neskaidrūs, nes buvo daromi akivaizdūs rinkimų procedūros pažeidimai.

Rinkimai vyko nedemokratiškai, nes žmonės galėjo balsuoti ir kelti ranką tiek kartų, kiek norėjo. Nebuvo paskelbta, kiek rinkimuose dalyvauja balso teisę turinčių mokytojų ir darbuotojų, kiek iš jų yra ne Vilniaus filiale. Įstaigos padaliniai Zarasuose ir Druskininkuose balsavo telefonu, nors pokalbio su padaliniais turinio nebuvo leista girdėti niekam, todėl liko neaišku, kas ir koku pagrindu pateikė minėtų padalinių balsavimo rezultatus.

Vilniaus padalinio mokytojai iš viso negalėjo dalyvauti rinkimuose, nes įstaigos administracija neišleido jų iš pamokų, nors dauguma šio padalinio mokytojų tą dieną turėjo 8 pamoką, kai vyko šie rinkimai, o keli mokytojai buvo išvykę į seminarus ir jiems nebuvo sudaryta galimybės pareikšti savo balsą. Manome, kad administracija netinkamai organizavo šiuos rinkimus, pasirinktas laikas buvo netinkamas, kad visi Vilniaus padalinio darbuotojai galėtų dalyvauti rinkimuose, nors rinkimuose dalyvavo visi Druskininkų ir Zarasų padalinių darbuotojai.

Vilniaus padalinio darbuotojai, kurie negalėjo balsuoti dėl turėtos 8 pamokos, po šios pamokos kreipėsi į administraciją, kad jiems būtų suteikta galimybė balsuoti, tačiau administracija nurodė, kad jų balsas nebereikalingas ir nebus priimamas.

Tokiu būdu administracija iš esmės užkirto kelią darbuotojams dalyvauti mokyklos tarybos, kaip mokyklos savivaldos organo, rinkimuose, pažeisdama šių darbuotojų teises.

DARBO SUTARČIŲ NETINKAMAS ĮFORMINIMAS (NETEIKIAMA INFORMACIJA, APIE KURIĄ KALBAMA SUTARTYSE)

LR DK 51 str. 1 d. nurodo, kad darbdavio sujungimas su kita įmone nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

Nepaisant to, darbdavys po reorganizavimo ėmėsi masiškai keisti su darbuotojais sudarytas darbo sutartis. Nors buvo nurodoma, kad darbo sutartys keičiamos tik todėl, kad neva reikia pakeisti darbo sutartyse nurodytą darbdavį į naująjį, tačiau iš tiesų darbo sutartyse gausu naujų darbo sąlygų, kurių įtraukimo į darbo sutartis nepateisina reorganizavimas.

Pažymėtina, kad naujų darbo sutarčių sąlygų įtraukimą į darbo sutartis reglamentuoja LR DK 45 straipsnis. Tačiau šiuo atveju darbdavys pateikė darbuotojams darbo sutartis su naujomis darbo sutarties sąlygomis, nesilaikydamas LR DK 45 str. nurodytos darbo sutarčių keitimo tvarkos. Negana to, darbdavys tokias darbo sutartis (naujas jų redakcijas) pateikė kaip ultimatumą, o darbuotojams, kurie nesutiko nesusipažinę pasirašyti naujose darbo sutartyse, pradėjo bloginti darbo sąlygas (apie tai toliau pasisakysime plačiau).

Negana to, darbo sutartys darbuotojams buvo pateiktos po dviejų mėnesių, spalio pabaigoje, nors

jose nurodoma, kad jos neva sudarytos rugsėjo mėnesį, ir darbdavys reikalauja, kad darbuotojai šias darbo sutartis pasirašytų atbuline data, o ne ta, kada faktiškai jos yra pateiktos pasirašyti.

Dalis darbuotojų naujas darbo sutartis pasirašė bijodami darbdavio spaudimo, tačiau kita dalis paprašė paaiškinti pateikiamų darbo sutarčių sąlygas, kad galėtų nuspręsti, ar pasirašyti šias sutartis ar ne. Darbo sutartyje nurodyta, kad darbuotojai neva sutinka su darbo tvarkos taisyklėmis ir pareigybėmis, nors jos iki šios dienos darbuotojams nėra parengtos ir pateiktos. Taip pat darbo sutartyse nurodoma, kad darbuotojai dirba darbo tvarkos taisyklėse nurodytu darbo laiko režimu. Tačiau nesant darbo tvarkos taisyklių ir nežinodami jų turinio, darbuotojai negali priimti sprendimo, ar su šiomis naujomis darbo sutarties sąlygomis sutikti, ar jos nepažeidžia jų teisių ir teisėtų interesų. Susidaro situacija, kai darbdavys reikalauja darbuotojo sutikti su tvarka pagal tam tikrą dokumentą, nors paties dokumento, kuriame tokia tvarka numatyta, darbdavys pats nėra dar priėmęs.

Darbuotojams nesutinkant pasirašyti naujų darbo sutarčių ir negaunant paaiškinimų dėl naujų darbo sutarties sąlygų, dalis darbuotojų (pvz., Viešbučių skyriuje) buvo kviečiami administracijos atstovų po vieną į kabinetą, prieš juos buvo naudojamas psichologinis smurtas, grasinama, kad juos atleis iš darbo, jei nepasirašys naujos darbo sutarties, todėl didžioji dauguma darbuotojų tokiu būdu darbo sutartis pasirašė, nors sąlygos jų akivaizdžiai netenkino.

DARBUOTOJŲ DISKRIMINAVIMAS

Su anksčiau aptartu pažeidimu dėl darbo sutarčių glaudžiai susijęs dar vienas darbdavio atstovų daromas pažeidimas – dalies darbuotojų diskriminavimas.

Kaip minėta, darbdaviui pradėjus masiškai keisti darbo sutartis ir priverstinai reikalaujant jas pasirašyti, dauguma darbuotojų šias naujas darbo sutartis pasirašė. Tačiau 11 darbuotojų nutarė nepasiduoti darbdavio atstovų spaudimui ir reikalauti paaiškinti darbo sąlygas ir pateikti reikiamą informaciją sprendimui priimti. Tačiau darbdavys tokios informacijos jiems teikti nesutiko.

2019-12-05 darbdavys nusprendė visiems įstaigos mokytojams išmokėti premijas, kurių dydis lygus darbuotojo darbo užmokesčio dydžiui. Tačiau iš visų įstaigos mokytojų, tokios premijos negavo tik tie patys 11 mokytojų, kurie nesutiko akiai pasirašyti darbdavio pateiktų naujų darbo sutarčių.

Nėra jokių kitų objektyvių priežasčių, kurios pateisintų šių 11 darbuotojų išskyrimą iš kitų darbuotojų mokant šias premijas. Todėl akivaizdu, kad darbdavys tokiu būdu iš esmės daro spaudimą tiems darbuotojams, kurie paprašė darbdavio pateikti darbo sutarčių pakeitimui reikalingą informaciją, kurios darbdavio vadovas tikslingai neteikia.

VADOVYBĖS SKYRIMAS Į LAISVAS DARBO VIETAS BE VIEŠŲ KONKURSU

Prieš 3 metus Vilniaus turizmo ir prekybos mokykloje pasikeitė gimnazijos skyriaus vedėja, nes anksčiau dirbęs darbuotojas išėjo į pensiją. Viešo konkurso šioms pareigoms užimti nebuvo. Visa

mokyklos bendruomenė žinojo, kad gimnazijos skyriaus vedėja taps Lina Bargailienė, nes jos uošvis užima tam tikras pareigas savivaldybės švietimo skyriuje. Taip ir įvyko.

Įvykus reorganizacijai tokia pat praktika sėkmingai tęsiama. Nebuvo vykdytas nė vienas viešas konkursas užimti skyrių vedėjų pareigoms. Skyrių vedėjais tapo žmonės, kurie dirbo buvusiam "Darbo rinkos centre" ir buvo lojalūs direktoriui. Po reorganizacijos, kuri turėjo pertvarkyti dvi įstaigas, siekiant padidinti jų veiklos efektyvumą (sumažinti vienos ar kelių įstaigų valdymo, administravimo išlaidas, supaprastinti kelių įstaigų valdymą ir kt.), turime realiai tokią pat situaciją, kurioje ne tik kad nesumažėjo, tačiau netgi padaugėjo administracijos darbuotojų (skyriaus vedėjas, skyriaus vedėjo pavaduotojai, mokymo specialistai, kokybės vadybininkai, keli metodininkai ir t.t.). Iki reorganizacijos skyriaus vedėjai sugebėjo dirbti ir be pavaduotojų bei kitų „specialistų“. Todėl pagrįstai kyla klausimų, ar tikrai reorganizavus yra pasiektas efektyvumas ir išlaidų mažinimas.

Taip pat, jau nuo praeitų metų, kalbama, kad S. Zybartas, kuris buvo reorganizacijos koordinatorius (reorganizacija baigėsi, o S. Zybartas liko, tiesa, dirba kitose pareigose) užims direktoriaus vietą, o šiuo metu tvarkosi vadybines kategorijas, kurios reikalingos direktoriaus pareigoms užimti. S. Zybartas net oficialiuose renginiuose prisistato kaip būsimas įstaigos direktorius. Natūraliai kyla klausimas, iš kur šis asmuo tai žino, kokie jo ryšiai su konkursą šioms pareigoms organizuojančiais subjektais, kad jis yra užtikrintas tuo, jog konkurso metu jį laimės būtent jis.

Negana to, administracija per šiuos 4 mėnesius nuolat atostogauja, važiuoja į komandiruotes į Suomiją, Kiniją, Portugaliją. Nors tokia situacija ir gali būti laikoma normalia, jeigu į šias komandiruotes būtų siunčiami administracijos darbuotojai. Tačiau į šias komandiruotes siunčiamas ir jau minėtas S. Zybartas, kuris nėra mokyklos vadovybės narys, o kitiems atitinkamas pareigas einantiems asmenims į šias komandiruotes vykti net nesiūloma.

DARBO TARYBOS TEISIŲ PAŽEIDIMAI

Po reorganizavimo administracija nutarė nepripažinti darbo tarybos egzistavimo iš viso, nors pagal darbo kodeksą sujungus du juridinius asmenis, jose veikusios dvi darbo tarybos savo kadencijų nebuvo baigusios ir turėjo tęsti savo veiklą.

Todėl administracija nutarė organizuoti darbo tarybos rinkimus ir perrinkti naują tarybą su jai lojaliais žmonėmis, nesilaikant LR DK numatytos rinkimų tvarkos. Tačiau veikiančios darbo tarybos su tuo nesutiko ir oficialiai pranešė darbdaviui, kad apsijungia ir toliau funkcionuos kaip viena iki savo kadencijos pabaigos.

Darbo taryba teikė siūlymus ir prašė informacijos apie darbo tvarkos taisykles, darbo apmokėjimo sistemą, pareigybes, darbo sutarties pakeitimus, prašė pateikti nuasmenintą informaciją apie darbo užmokestį. Tačiau visi Darbo tarybos siūlymai darbdavio buvo atmesti, nepaaiškinant kodėl viskas, ką siūlė, netinka, taip pat nebuvo teikiama jokia prašyta informacija.

Darbo taryba pastebi, kad laikinas vadovas nėra lankstus, nenori suteikti darbuotojams nuotolinio darbo, kurio prašo visi įstaigos mokytojai, nemotyvuotai atsisako priimti ir pateikti darbuotojams darbo tvarkos taisykles, darbo apmokėjimo sistemą, ir kitaip biurokratiniais formalumais apsunkena ar net padaro negalimą realų darbuotojų ir darbdavio bendradarbiavimą.

Iki šiol įstaigoje nėra priimta darbo apmokėjimo sistema, ji nepateikta derinti darbo tarybai, nors tai yra privaloma pagal LR DK 206 str.

PROFESINĖS SĄJUNGOS TEISIŲ PAŽEIDIMAI

Įstaigoje teisės aktų nustatyta tvarka įsikūrė Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Vilniaus miesto susivienijimo Profesinio mokymo centro „Žirmūnai“ profesinės organizacijos, kurios nariais tapo net 45 darbuotojai. Nors darbdaviui buvo pranešta tiek apie profesinės sąjungos įsisteigimą, tik apie jos nariais esančių darbuotojų narystę, tačiau darbdavys nepripažįsta profesinės sąjungos ir jos teisės veikti.

Ši profesinė sąjunga iniciavo kolektyvines derybas. Nors LR DK 188 str. 6 d. aiškiai nurodo, kad nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose, tačiau darbdavys vengia pradėti derybas, vilkina jų pradžią, taip pažeisdamas LR DK 188 str. numatytus terminus.

Pažymėtina, kad šiomis kolektyvinėmis derybomis taip pat yra siekiama išspręsti šias problemas, tačiau administracija nebendradarbiauja ir toliau demonstruoja aroganciją bei vienvaldystę.

PERSEKIOJIMAI IR PSICHOLOGINIS SMURTAS

Kaip jau minėta, įstaigos Viešbučių skyriuje nauja skyriaus vedėja, skyriaus vedėjos pavaduotoja bei gimnazijos skyriaus vedėja kviesdavosi po vieną darbuotoją į kabinetą, prieš juos naudojo psichologinį smurtą, grasino, kad atleis juos iš darbo, jeigu jie nepasirašys naujos darbo sutarties. Taip pat buvo nurodoma, kad nepasirašius naujos darbo sutarties, darbuotojams bus sudaromas mažesnis darbo krūvio kitiems metais.

Darbo tarybos pirmininkui buvo darytas spaudimas pasirašyti darbo sutartį (spaudė S. Zybartas ir vedėja L. Bargailienė), motyvuojant tuo, kad jie norėtų sumokėti premiją (13 atlyginimas, kurią gavo visi darbuotojai, išskyrus tuos, kurie nepasirašė darbo sutarties), bet nėra pasirašyta darbo sutartis, todėl negali premijos išmokėti.

Vadovas lapkričio paskutinėmis dienomis surengė susirinkimus su kiekvienu skyriumi atskirai, nors buvo siūlyta surengti Mokytojų tarybos susirinkimą, kurio nebuvo nuo š. m. rugpjūčio 30 dienos bei papasakoti apie įstaigos veiklos planus ir perspektyvas.

Kiekvienam skyriui buvo papasakota, kad visi darbuotojai gaus premijas ir sudaryta galimybė tarp švenčių dirbti nuotoliniu būdu, kad darbuotojai galėtų daugiau pabūti su šeima. Tačiau kitą dieną visi darbuotojai gavo el. laiškus, kuriuose nurodoma, kad jeigu norima nebūti įstaigoje šventiniu

laikotarpiu, reikalinga pateikti prašymus dėl atostogų suteikimo, o jeigu tokio prašymo nebus pateikta, tada bus privaloma būti darbo vietoje. Tokiu būdu darbuotojai verčiami nepagrįstai būti darbo vietoje, nors mokinių atostogų metu atliekamas darbas gali būti atliekamas ir ne darbo vietoje.

2019-12-13 mokytojai, kurie norėtų per mokinių atostogas dirbti nuotoliniu būdu, parašė prašymus, kuriuos mokyklos vadovybei įregistruoti atnešė 14 val., tačiau nei mokyklos vadovybės (direktoriaus), nei sekretorės dėl nesuprantamų priežasčių jau nebuvo darbo vietoje (MC direktoriaus kiekvieną penktadienį nėra darbo vietoje, o sekretorei leidžiame dirbti ir nuotoliniu būdu). Tuo tarpu pavaduotoja ugdymui atsisakė įregistruoti prašymus, todėl mokytojai prašymus nuskanavo ir nusiuntė į bendrą mokymo centro paštą, nes tik tokiu būdu galėjo juos pateikti.

Nuo gruodžio 17 d. prasidėjo profsąjungos narių kvietimas po vieną pas direktorių, buvo gąsdinama atleidimu ar neadekvačiomis darbo sąlygomis ar nepratėsimu sutarties, ir liepiama išstoti iš profsąjungos, kuo yra pažeidžiama teisė į pasirinkimo laisvę. Darbuotojai išsigandę pradėjo nešti prašymus dėl išstojimo iš profsąjungos.

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS, VIDAUS TVARKOS TAISYKLIŲ, PAREIGYBIŲ NEBUVIMAS, JŲ NEVIEŠINIMAS

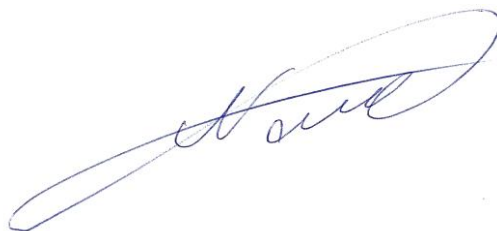
Nepaisant to, kad įstaigoje privalo būti nustatyta tiek darbo apmokėjimo sistema, tiek darbo tvarkos taisyklės, darbdavys demonstratyviai šių dokumentų neteikia nei darbuotojams, nei darbuotojų atstovams, todėl nėra aišku, pagal kokią darbo apmokėjimo sistemą ir pagal kokias darbo tvarkos taisykles įstaiga veikia, ir kyla abejonių, ar šie dokumentai iš viso yra, o jeigu yra, tai ar jie yra priimti laikantis teisės aktų reikalavimų, kadangi darbuotojų atstovai apie juos nieko nežino, nors prieš pasirašant sutartis darbuotojai turėjo būti supažindinami pasirašytinai, šie dokumentai turėjo būti aprobuoti ir suderinti darbo taryboje bei Mokyklos taryboje.

Manome, kad visuma nurodytų aplinkybių akivaizdžiai rodo esant netinkamą darbdavio atstovų ir darbuotojų bei jų atstovų tarpusavio santykių organizavimą, už ką yra atsakingas darbdavys. **Pagal Švietimo įstatymo 59 straipsnį Švietimo įstaigos vadovo įgaliojimai yra: Švietimo įstaigos vadovas atsako už demokratinį švietimo įstaigos valdymą, užtikrina bendradarbiavimu grįstus santykius, mokytojo etikos normų laikymąsi, skaidriai priimamus sprendimus, bendruomenės narių informavimą, pedagoginio ir nepedagoginio personalo profesinį tobulėjimą, sveiką, saugią, užkertančią kelią bet kokioms smurto, prievartos apraiškoms ir žalingiems įpročiams aplinką.** Tačiau darbdavys šiuo atveju nesilaiko teisės aktų reikalavimų, nepriima arba neviešina teisės aktuose numatytų lokalinių teisės aktų, keičia darbo sutartis savo valia ir nesilaikydamas teisės aktų reikalavimų, daro spaudimą darbuotojams, kurie pageidauja daugiau informacijos prieš pasirašydami darbo sutartyse, juos tiesiogiai diskriminuoja, neigia darbuotojų atstovų teisę gauti informaciją ir realiai dalyvauti lokalinių teisės aktų priėmimo, neigia darbuotojų atstovų teisę pradėti kolektyvines

derybas, jas vilkina, priima sprendimus, kurie akivaizdžiai naudingi administracijos darbuotojams, nemotyvuodami jų. Tokia situacija ir jos apimtis leidžia abejoti darbdavio vadovo kompetencija. Todėl pašome pradėti vidinį įstaigos patikrinimą, įvertinti pateiktą informaciją ir priimti atitinkamus sprendimus, kad ši situacija pagaliau baigtųsi, kad įstaigoje būtų tinkamas darbui psichologinis klimatas, kad būtų nutrauktas darbuotojų diskriminavimas vien dėl to, kad jie nesutinka su jų teisių pažeidinėjimu ir prašo informacijos, kurią darbdavys privalo jiems pateikti, tačiau neteikia. Pažymėtina, kad nukentėjusių darbuotojų skaičius ir problemos kompleksiskumas rodo, jog šiuos klausimus būtina spręsti visus kartu ir ne tik teisiniu, tačiau ir politiniu lygmeniu. Todėl kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjančius subjektus nebūtų veiksmingas ir tik užtęstų netoleruotiną darbuotojų ir jų atstovų teisių pažeidinėjimą, atitolintų realų problemos sprendimą.

Taip pat manome, kad dėl susidariusios situacijos būtų netoleruotina, jeigu laikinai einantis direktoriaus pareigas asmuo ir toliau šias pareigas atliktų, todėl prašome nušalinti dabartinį vadovą ir direktoriaus pareigas laikinai eiti pavesti kitam kompetentingam asmeniui.

Lietuvos švietimo darbuotojų
profesinės sąjungos pirmininkas



—Andrius Navickas