

Gerbiamas Seimo nary,

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, vadovaujantis LR Konstitucijos 50 str. atstovaudama visus Lietuvos dirbančiuosius, dalyvauja Darbo kodekso projekto XIIP-3234(3) svarstyme ir tiki, kad Jums, kaip demokratiškai išrinktam tautos atstovui irgi rūpi valstybės darbuotojų ateitis. Todėl kviečiame nelikti abejingu ir balsuojant Seimo salėje remti žemiau išdėstytus Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos pasiūlymus Darbo kodekso projektui:

1. 66 str. 1 d. LR Trišalėje taryboje profesinių sąjungų ir darbdavių atstovai ir LRS SRDK sutarė išbraukti iš Darbo kodekso (toliau DK) projekto 66 str. "Darbo sutarčių rūšys" nenustatytos apimties darbo sutartis kaip labiausiai nesaugias darbuotojams.

Tačiau 2016 m. balandžio 7 d. Seimo nariai socialdemokratė I.Šiaulienė, liberalas G.Steponavičius ir darbo partijos narys K.Daukšys netikėtai pateikė siūlymą gražinti tokias sutartis į DK projektą.

Nenustatytos apimties darbo sutartis – tai darbdavio ir darbuotojo susitarimas, reiškiantis, kad darbdavys neprivalo siūlyti darbuotojui darbo ar iš anksto nustatyti darbo valandų skaičių.

Darbdavys taip dirbantį darbuotoją **į darbą gali pakviesti bet kada**, o taip pat nekviesti neribotą laikotarpį, tad **darbuotojas turi būti nuolat pasiruošęs ir niekad nežino, kiek uždirbs per mėnesį.**

Dirbant nenustatytu darbo grafiku :

- labai sunku planuoti savo finansus,
- taip pat darbuotojas netenka teisės nemokamai kreiptis į gydymo įstaigą,
- jam nesiskaičiuoja stažas pensijai gauti, jei bus mėnesių, kai pagal tokias sutartis uždirbs mažiau nei MMA.

- dirbant pagal tokias darbo sutartis ir **negaunant jokių pajamų** darbuotojas nebus laikomas bedarbiu (**gal čia ir yra visos naujojo socialinio modelio žadamos 64 tūkst. naujų darbo vietų ???**)

- darbuotojas neturės jokių galimybių pretenduoti į nedarbo socialinio draudimo išmoką, kuri užtikrintų minimalų pragyvenimą tais mėnesiais, kai darbdavys nedavė darbo, o darbuotojas negavo jokio darbo užmokesčio.

Informuojame, kad Didžiojoje Britanijoje kiekvienais metais tokių sutarčių kiekis augo, todėl dabar pas juos vyksta diskusija dėl tokių sutarčių panaikinimo, nes jos vienpusiškai nenaudingos darbuotojams ir stumia juos į socialinį užribį.

Kaip blogą pavyzdį "nulio" valandų darbo sutartis nurodo ir ES komisija.

Siūlome nenustatytos apimties darbo sutarties atsisakyti išbraukiant ją iš Darbo kodekso projekto 66 str. 1 d. 5 p., bei išbraukti ketvirtą skirsnį „Nenustatytos apimties darbo sutartis“ (85-88 projekto straipsniai).

2. 69 str. 4 d. Siūlome nemažinti dabar galiojančių garantijų ir įtvirtinti ribojimą darbdaviui nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos ir numatyti, kad toks darbo sutarties nutraukimas darbuotojui turi būti kompensuojamas, sumokant jam už likusį sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį ir

Kodekso projekto 69 str. 4 d. išdėstyti sekančiai: „4. Jei darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus, darbo sutarčiai pasibaigus dėl jos termino, darbuotojui išmokama jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka. **Darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, sumokėjęs darbuotojui už likusį sutarties galiojimo laiką jo vidutinį darbo užmokestį.**“

Šiuo metu, šis reguliavimas veikia ir jei sudaryta terminuota darbo sutartis, ir darbdavys ją nutraukia prieš terminą, jis privalo sumokėti darbuotojui už visą laiką likusį iki sutarties termino pabaigos.

3. **165 str. 3 d.** Siūlome numatyti, kad profesinės sąjungos atstovauja darbinį teisumą ir veiksnumą turinčius asmenis, kadangi kitu atveju profesinė sąjunga praranda teisę atstovauti savo nari, kurį darbdavys galimai neteisėtai atleido iš darbo, bedarbius, pensininkus ir studentus.

2013 m. po ilgų diskusijų ir derinimų su socialiniais partneriais, Profesinių sąjungų įstatyme buvo nustatyta, kad „fiziniai asmenys, turintys darbinį teisumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas“. Tokia formuluotė leidžia visiems asmenims, sulaukusiems 16 metų stoti į profesines sąjungas. Kodekso projekte siūloma formuluotė riboja šią žmogaus teisę ir grąžina iki 2013 m. galiojusią formuluotę.

Siūlome 165 str. 3 d. išdėstyti sekančiai: „3. Profesinės sąjungos šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais atstovauja savo nariams – ~~darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais darbinį teisumą ir veiksnumą turintiems asmenims~~ Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti trečiųjų šalių piliečius. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.“

4. **197 str. 1 d.** Seimas svarstymo stadijoje pritarė G. Steponavičiaus, E. Gentvilo, A. Mazuronio siūlymui „1. Jeigu įmonėje veikianti profesinė sąjunga, o nesant veikiančios profesinės sąjungos – šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl kolektyvinės sutarties įmonėje, ir darbdavys sudaro kolektyvinę sutartį, tokia sutartis taikoma visiems įmonės darbuotojams, jeigu ją patvirtina darbuotojų susirinkimas.“

Pabrėžtina, kad sutarties šalys pačios turi spręsti kas gali pasinaudoti jų sudaryta sutartimi, o kam sutartis nebus taikoma. Tik profesinė sąjunga, kuri dalyvauja derybos ir darbdavys sprendžia ar jie nori išplėsti sutarties taikymą kolektyvui, ar ne. Likus Seimo patvirtintai redakcijai, jei profesinėms sąjungoms pavyks iškovoti palankias nuostatas, kolektyvas nutars jomis naudotis, o jei ne, kolektyvas nepritars sutarties išplėtimui. Taip gali būti mažinama profesinių sąjungų narystė, kadangi ji kainuoja, o jų sukurtu gėriu gali naudotis visi, nemokantys nustatyto narystės mokesčio. Darbuotojams visada bus alternatyva, įstoti į profesinę sąjungą ir patekti į sutarties taikymo sritį.

Siūlome šiame straipsnyje palikti SRDK sutartą 197 str. 1 d. redakciją „1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, nebent šalys susitaria dėl kitokios taikymo srities kolektyvinėje sutartyje nustatytais sąlygomis.“

5. 246 str. 6 d. Už streiko skelbimą, jo teisėtumą ir eigą atsako profesinė sąjunga, o ne darbuotojai, todėl jie neturi būti traukiami atsakomybėn nei dėl teisėto, nei dėl neteisėto streiko, nebent jiems kyla atsakomybė už individualiais veiksmais padarytą žalą žmonėms ar turtui.

Siūlome pritarti šiai formulotei: „6. Darbuotojai atsakomybėn dėl dalyvavimo streike netraukiami.“

6. 253¹ str. Būtina gražinti SRDK išbrauktą reglamentavimą „Darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus teisėtą streiką

1. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:

1) priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės, įstaigos, organizacijos ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);

2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas, atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;

3) sudaryti kitas sąlygas ar sprendimus, kurie visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą).

2. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti minimalių paslaugų vykdymą, bet nėra galimybės to padaryti šio Kodekso nustatyta tvarka ir sąlygomis.“

Šiame straipsnyje įvardintos garantijos streikuojantiems darbuotojams užtikrina streiko, kaip kolektyvinio ginčo sprendimo priemonės, efektyvumą. Darbuotojai atsakingai žiūri į savo darbdavį bei atliekamą darbą ir streiką naudoja tik kaip kraštutinę priemonę kolektyviniam ginčui išspręsti. Atsisakius šios nuostatos, streikas tampa neįmanomas ir darbuotojai praranda poveikio priemonę darbdaviui. Paskutinio Lietuvoje vykusio Švietimo streiko praktika parodė, kad darbuotojams, kolektyviai siekiantiems socialinio teisingumo yra ypač svarbu būti tikriems, kad streikuodami nepraras darbo vietas ir bet kada galės nutraukti streiką, bei grįžti į darbo vietą. Atkreiptinas

dėmesys, kad streiko metu darbuotojų darbo sutarčių vykdymas sustabdomas ir darbo užmokestis nemokamas, paliekant tik socialines garantijas, dėl šios priežasties ir dėl sudėtingos streiko skelbimo procedūros, darbuotojai nepiktnaudžiauja Konstitucine teise į streiką, o atsisakius šios nuostatos būtų trukdoma darbuotojams įgyvendinti teisę į streiką.

7. Antro skyriaus antras skirsnis „Darbo taryba“ (169-176 straipsniai imtinai).

Darbo kodekso projekte įtvirtinamas naują darbuotojų atstovavimo sistemą, kai narius, o esant darbdavio valiai ir kitus darbuotojus kolektyviniuose darbo santykiuose kiek tai susiję su kolektyvinės sutarties sudarymu ir jos vykdymu atstovauja profesinės sąjungos, tuo pačiu paliekant joms narių atstovavimą, o darbuotojų kolektyvo atstovavimą informavimo ir konsultavimo bei susijusiose procedūrose iš profesinės sąjungos perduodat darbo tarybai (profesinei sąjungai procedūrų metu veikiant patarėjo įgaliojimais), kurios 1) steigimas yra privalomas, 2) steigimu rūpinasi darbdavys, 3) negali prisidėti prie darbuotojų – profesinės sąjungos narių teisių gynbos kilus teisiniams ginčui tarp profesinės sąjungos darbuotojų kolektyvo.

Darbo tarybos kaip darbuotojų atstovavimo forma Lietuvoje atsirado prieš daugiau nei dešimtmetį. Per šį laiką ši darbuotojų atstovavimo forma, galima sakyti, nepasiteisino ir taikoma tik labai maža apimtimi. Siūlomas atstovavimo modelis veikia tik 2 Europos Sąjungos valstybėse iš 28 (Vokietija ir Austrija) ir ten darbdaviai moka išrinktiems tokių tarybų vadovams darbo užmokestį pagal bendrą darbuotojų skaičių, atskirai renkamos darbuotojų ir administracijos tarybos (pvz. Austrijoje nuo 150 darbuotojų paskiriamas vienas etatinis atstovas). Pažymėtina ir tai, kad Trišalėje taryboje tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovai visame Darbo kodekso projekte kompleksiskai siūlė „darbo tarybas“ pakeisti „darbuotojų atstovais“, todėl nesuprantamas yra Projekto rengėjų argumentas, kad darbo taryba kaip darbuotojų atstovavimo institutas reikalingas tik tam, kad būtų įgyvendinamas darbuotojų informavimas ir konsultavimas. Atkeiptinas dėmesys į tai, kad pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, informavimas ir konsultavimas neprivalo būti vykdomas konkrečiai kažkurios darbuotojų atstovavimo formos lygmenyje. Siūloma informavimą ir konsultavimą vykdyti per kitas darbuotojų atstovavimo formas – profesines sąjungas ir darbuotojų patikėtinius. Tokiu atveju pastarosios formos būtų stiprinamos, nes įvairių funkcijų išskaidymas ir skirtingų teisių suteikimas skirtingiems darbuotojų atstovams negalėtų užtikrinti efektyvaus jų įgyvendinimo.

Tokios procedūros, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra veikianti profesinė sąjunga, o dalis jos ir teisių pareigų dirbtinai perduodama darbdavio įsteigta darbo tarybai yra nesuderinama su Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr.135 *Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje* 5 straipsniu. Kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir renkamų atstovų, imamasi atitinkamų priemonių, jeigu to reikia, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti,

taip pat kad būtų skatinamas bendradarbiavimas tarp renkamų atstovų bei atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų.

Pažymėtina, kad iš esmės darbuotojų atstovavimas per profesines sąjungas, kurios turi sukauptus veiklai reikalingus finansinius, teisinius resursus, turi patirtį darbuotojų atstovavime ir galimybę užsitikrinti realų nepriklausomumą nuo darbdavio (pvz. samdant darbuotojų atstovavimui savo sričių profesionalus, ne įmonės darbuotojus) yra patrauklesnis darbuotojams, nes taip apsaugomi bendrovės darbuotojai, o atstovavimas kolektyviniuose santykiuose užsitikinamas net ir nesant profesinės sąjungos nariu.

Siūlome atsisakyti darbo tarybų kaip darbuotojų atstovavimo formos ir išbraukti projekto antro skyriaus antrą skirsnį „Darbo taryba“ (169-176 straipsnius imtinai) ir visas projekto nuostatas, susijusias su darbo tarybomis, pakeisti, atitinkamai vietoj „darbo tarybų“ įrašant „darbuotojų atstovus“.

Pridedame suformuluotus LPSK pasiūlymus Darbo kodekso projektui.

Taip pat remiame kitus LPSK narių (šakinių profesinių sąjungų) teikiamus pasiūlymus Darbo kodekso projektui.

Pagarbiai,

LPSK pirmininkas

Artūras Černiauskas