

## **Profesinės sąjungos įvardijo 25 punktus, kuriais norima pabloginti visų dirbančiųjų sąlygas**

1. Sumažinti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva terminai atskirais atvejais (pvz. auginantiems vaikams iki 14 metų) net keturis kartus nuo 4 mėnesių iki vieno mėnesio;
2. Darbuotojui nesutikus dirbti sumažintu darbo užmokesčiu, tai bus teisėta priežastis nutraukti su juo darbo sutartį (DK 44 str. 2 d.);
3. Šešis kartus siūloma mažinti išeitines išmokas, atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (nuo šešių mėnesių iki vieno).
4. Mažinamas apmokėjimas už prastovą, nes bet kuriuo atveju: atsisakius, ar neatsisakius darbo prastovos metu, bus mokama tik 30 proc., o ne 2/3 VDU;
5. Numatomas naujas atleidimo iš darbo pagrindas - atleidimas darbdavio valia be svarbios priežasties, išmokant už šešis mėnesius išeitinę išmoką, kurią dabar darbuotojai turi teisę gauti atleidžiant juos iš darbo darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių.

Mažose įmonėse iki 10 darbuotojų išeitinės išmokos dydis yra numatomas tik už tris mėnesius, o nutraukiant be svarbios priežasties nenustatytos apimties darbo sutartį, užtenka išmokėti išeitinę išmoką pusės mėnesio atlyginimo dydžio. Tai prieštarauja Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 straipsniui, kuris nustato, kad visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Iki Darbo kodekso galiojės Darbo sutarties įstatymas tokią teisę nustatė ir buvo panaikintas kaip prieštaraujantis tarptautiniams įsipareigojimams, bet netgi ir tada išeitinė išmoka buvo atgrasanti darbdavį piktnaudžiauti, nes jos dydis buvo nuo 12 iki 36 mėnesių;

6. Mažinamos nėščių moterų garantijos suteikiant teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį jų nėštumo metu, o dirbančioms pagal neterminuotą darbo sutartį darbo vieta išsaugoma tik keturis mėnesius po vaiko gimimo, vietoj dabar numatytų trijų metų; 7. Taip pat mažinamos ir kitų labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų, auginančių vaikus iki trijų metų, garantijos panaikinant darbdavio pareigą išsaugoti darbo vietą ir priimti juos į darbą po vaiko priežiūros atostogų;

7. Panaikinamas objektyvios priežasties reikalavimas sudaryti terminuotą darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui. Terminuotų darbo sutarčių sudarymas liberalizuojamas;

8. Vietoje bendros poilsio dienos sekmadienio, o esant 5 dienų darbo savaitei – šeštadienio ir sekmadienio (iš eilės dvi poilsio dienos, senajame DK 161 str.), pateikiama „nauja“ formuluotė „Poilsio diena – diena, kai nedirbama pagal darbo laiko režimą. Kur išieginės dienos šeimos gyvenimui derinti krikščioniškas vertybes išpažįstančioje šalyje?

9. Palengvinamas laikinojo įdarbinimo sutarčių sudarymas, nes dabar draudžiama pakeisti sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti atleistus laikinojo darbo naudotojo darbuotojus, o Darbo kodekso projekte numatoma galimybė praėjus 30 dienų po darbo sutarčių nutraukimo su nuolatiniais darbuotojais sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį. Kaip jau parodė vyravusi praktika iki Laikinojo įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmonės įstatymo priėmimo, atleidžiami darbuotojai įdarbinami į paties darbdavio įkurtą naują tuščią įmonę, bet gerokai blogesnėmis sąlygomis nors dirba tokį pat darbą kaip ir anksčiau;

10. Nenustatytos apimties darbo sutartys, kai darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, vienpusiškai pažeidžia darbuotojų interesus, nes darbuotojas negali planuoti savo laiko ir pajamų, tampa visiškai priklausomas nuo darbdavio ir gali būti bet kada atleistas išmokėjęs dviejų mėnesių darbo užmokestį;

11. Mažų įmonių (iki 10 darbuotojų) pagal Statistikos departamento informaciją Lietuvoje yra apie 2/3. Siūloma netaikyti didelės dalies darbo teisių apsaugos garantijų. Taip pat atleisti darbdavio valia išmokant trijų mėnesių

išeitinę išmoką, o darbdavio iniciatyva dėl svarbios priežasties išmokant vieno mėnesio išeitinę išmoką ir įspėjant prieš dvi savaites. Tokie darbuotojai negalės planuoti savo laisvalaikio, nes darbo grafikas galės būti keičiamas be jokio įspėjimo;

12. Darbo laikas nebus trumpinamas sveikatos priežiūros specialistams, pedagogams ir kitiems sutrumpintą darbo laiką dirbantiems darbuotojams;

13. Darbo grafikai bus keičiami įspėjus darbuotoją prieš dvi dienas, vietoj dabar numatytos savaitės, o tai labai apsunkins darbuotojams planuojant jų poilsio laiką ir derinant darbą su šeimos įsipareigojimais;

14. Budėjimas namuose nebus laikomas darbo laiku ir per mėnesį dvi savaites darbdavys galės reikalauti, kad po darbo darbuotojai būtų namuose pasirengę bet kada atvykti darbdavio kvietimu į darbą. Bus neįmanoma suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimų bei planuoti poilsio laiką;

15. Darbdavys galės nurodyti dirbti dvi ir daugiau valandų viršvalandžių per dieną be darbuotojo sutikimo. Tai reiškia, kad ryte išėjęs į darbą darbuotojas nežinos, kada galės sugrįžti namo. Kur čia šeimos ir darbo suderinamumas;

16. Pietų pertrauka po penkių valandų nepertraukiamo darbo, vietoje keturių, o savaitės nepertraukiamas poilsis 24 valandos vietoje 35 valandų;

17. Taip pat nebus suteikiamos atostogos už stažą ir ypatingą darbų pobūdį, panaikinamos pailgintos atostogos sveikatos priežiūros specialistams, pedagogams ir kitiems darbuotojams. Trumpinamas atostogų laikas visiems darbuotojams, nes mokamų atostogų laikas nebus įskaitomas į stažą atostogoms gauti;

18. Mažinamas apmokėjimas už atostogas paliekant darbuotojui jo darbo užmokestį, o ne vidutinį darbo užmokestį ir numatant galimybę mokėti atostogpinigius ne prieš atostogas, o atostogų metu;

19. Atimamos teisės profesinėms sąjungoms dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose, nors per dešimt metų veiklos darbo tarybos nepasiteisino, nes pavieniai renkami darbuotojai objektyviai neturi reikiamos kvalifikacijos, išteklių ir patirties tinkamai atstovauti darbuotojams;

20. Mažinamos profesinių sąjungų narių, prisiimančių papildomą riziką dalyvaujant derybose su darbdaviu, garantijos;

21. Kišamasi į profesinių sąjungų veiklą, nustatant koks skaičius darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių narių, kuriems taikoma papildoma apsauga atleidimo iš darbo atveju. Taip pat numatoma, kad valstybės institucijos spręs, ar taikyti papildomą apsaugą atleidimo iš darbo atveju profesinės sąjungos nariams vykdančiams darbuotojų atstovavimą. Tai pažeistų profesinių sąjungų savarankiškumą ir nepriklausomumą nuo valstybinės valdžios institucijų kas yra draudžiama tarptautiniais teisės aktais;

22. Siūloma apriboti profesinių sąjungų susivienijimų ir padalinių steigimą bei apsunkinti aukštesnio nei įmonės lygiu streikų organizavimą reikalaujant 1/4 visų atitinkamo ekonominės veiklos sektoriaus profesinių sąjungų narių pritarimo;

23. Siūloma praktiškai panaikinti profesinių sąjungų vykdomą nevalstybinę darbo įstatymų kontrolę. Taip pat atsisakant vietinių norminių aktų (darbo tvarkos taisyklių ir kt.) derinimo su profesine sąjunga;

24. Kolektyvinėmis sutartimis siūloma galimybė dar pabloginti darbuotojų padėtį lyginant su Darbo kodekso nustatyta;

25. Numatoma įteisinti darbdavių galimybę skelbti lokautą (DELFI - esant nesutarimams įmonėje darbdavys gali neleisti dirbti ir nemokėti atlyginimų).

<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/ivardijo-25-punktus-kuriais-nori-pabloginti-visu-dirbanciuju-salygas.d?id=67537944#ixzz3Wooqaik2>