

Mokyklų vadovų dialogas su profesinėmis sajungomis, socialinės partnerystės plėtojimas ir teisinė praktika

Advokatas Vilius Mačiulaitis

WIDEN
www.widen.legal

W I D E N

Darbo taryba

Darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, DK nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantys visiems darbuotojams darbdavio ar, jeigu tai nustatyta DK ar socialinių partnerių susitarimuose, – ir darbovietės lygmeniu, **informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą.**

Pagrindinės funkcijos DK 174 str.

DK 174 str.

1. Darbo taryba turi teisę:

- 1) dalyvauti informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą;
- 2) DK ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir terminais gauti iš darbdavio ir iš valstybės, savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;
- 3) teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo teisės normų įgyvendinimo;
- 4) inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, jeigu darbdavys nevykdo darbo teisės normų reikalavimų ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų;
- 5) esant būtinybei aptarti svarbius darbdavio darbuotojų ekonominius, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį darbdavio ar darbovietės darbuotojų susirinkimą (konferenciją), suderinus su darbdaviu susirinkimo (konferencijos) datą, laiką ir vietą;
- 6) atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius DK, kitoms darbo teisės normoms, ir veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose.

2. Darbo taryba privalo:

- 1) atlikti savo funkcijas laikydamasi DK, kitų įstatymų ir kitų darbo teisės normų reikalavimų bei darbo tarybos ir darbdavio susitarimų;
- 2) atlikdama savo funkcijas, atsižvelgti į visų darbdavio darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų darboviečių darbuotojų;
- 3) informuoti darbuotojus apie savo veiklą kiekvienais metais viešai pateikdama įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams metinės darbo tarybos veiklos ataskaitą ar kitu darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;
- 4) raštu informuoti darbdavį ir profesinę sąjungą, veikiančią darbdavio lygmeniu, apie savo įgaliotus narius;
- 5) jeigu darbdavio lygmeniu veikia viena ar kelios profesinės sąjungos, abipusio pasitikėjimo pagrindais bendradarbiauti su visomis profesinėmis sąjungomis.

Darbo taryba

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1341-912/2019

Pažymėtina, kad darbo tarybos institutas skirtas užtikrinti bei ginti darbuotojų teises ir interesus esant santykiams su darbdaviu. Taryba – tai darbuotojų atstovas. **Įstatymo leidėjo vienas iš tikslų – garantuoti darbo tarybos nepriklausomumą.** Taigi darbdavio atstovų ir kitų darbo tarybos rinkimų procese dalyvaujančių subjektų teisės ir pareigos reglamentuotos imperatyviosiomis teisės normomis.

Darbo taryba

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-417-421/2018

Darbo tarybos rinkimų komisija yra laikinas darbdavio sudarytas įmonės, įstaigos ar organizacijos darinys, skirtas vienintelei funkcijai – darbo tarybos rinkimams vykdyti, ji nėra juridinis asmuo, todėl neturi civilinio procesinio veiksnio ir negali būti atsakovu šioje byloje. **Todėl pagrįsta yra apeliacinės instancijos teismo išvada, kad tinkamu atsakovu šioje byloje turėtų būti darbdavys, kurio įsakymu rinkimų komisija sudaryta nurodytai funkcijai vykdyti.**

Darbo taryba

Kadencija – **3 metai**;

Darbo tarybą, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių, sudaro ne mažiau kaip trys ir ne daugiau kaip vienuolika narių, jeigu:

- 1) iki šimto darbuotojų – **trys** darbo tarybos nariai;
- 2) nuo vieno šimto vieno iki trijų šimtų darbuotojų – **penki** darbo tarybos nariai;
- 3) nuo trijų šimtų vieno iki penkių šimtų darbuotojų – **septyni** darbo tarybos nariai;
- 4) nuo penkių šimtų vieno iki septynių šimtų darbuotojų – **devyni** darbo tarybos nariai;
- 5) daugiau kaip septyni šimtai vienas darbuotojas – **vienuolika** darbo tarybos narių.

Dažniausiai ginčai kyla:

- Dėl rinkimų;
- Dėl informavimo ir konsultavimo pareigos nesilaikymo ar netinkamo laikymosi;
- Garantijų darbo tarybos nariams pažeidimo;
- Netiesioginiai ginčai.

Informavimo/ konsultavimo pareiga

- Kartą per metus (DK 205 str.);
- Priimant lokalius aktus (DK 206 str.);
- Grupės darbuotojų atleidimas (DK 207 str.);
- Verslo ar jo dalies perdavimas (DK 208 str.);

Informavimo pareiga

- Darbo užmokestis (DK 23 str.);
- Ne visas darbo laikas (DK 40 str.);
- Nuotolinis darbas (DK 52 str.);
- Terminuotos darbo sutartys (DK 71 str.)
- Laikinasis įdarbinimas (DK 79 str.);
- Atleidimo iš darbo kriterijai (DK 57 str.);
- Suminė darbo laiko apskaita (DK 115 str.);
- Darbo grafikų derinimo tvarka (DK 115 str.);
- Kasmetinių atostogų suteikimo eilė (DK 128 str.)

Darbuotoj teisės dalyvaujant darbo organizavime

Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę **darbo tarybos reikalavimu** ir privalo konsultuotis su jomis.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, **pareikalavus darbo tarybai**, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją:

- apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Darbdaviai reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, **pareikalavus darbo tarybai**, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, **pareikalavus darbo tarybai**, informuoti darbo tarybą, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus, **pareikalavus darbo tarybai**, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą sutartį, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, **suderinęs su darbo taryba**, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta **komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys.**

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. rugpjūčio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1873-852/2019

Byloje nėra jokių duomenų kad atsakovas, realizuodamas ieškovo atleidimą ir atlikdamas DK 57 str. 3 d. numatytą jam tenkančią prievolę, būtų nustatęs privalomus darbuotojų atrankos kriterijus ir šiuo suformuotą atrankos mechanizmą derintų su bendrovės darbo taryba ar profesine sąjunga <...> Byloje taip pat nėra jokių rašytinių duomenų, kad darbuotojų vertinimas būtų atliktas ir kad jame dalyvautų darbo tarybos nariai. Jokių atrankos kriterijų atsakovas nebuvo suformavęs ir tą pripažino posėdžio metu, teigdamas, jog rėmėsi vidine įmonės vadovų suformuota atrankos procedūra.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Nutraukiant darbo sutartį su ieškovu buvo padaryta ir **esminių procedūrinių pažeidimų**, įskaitant tai, jog darbdavys nesilaikė DK 57 str. 3 d. numatyto reikalavimo patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, juos suderinus su darbuotojų atstovais – darbo taryba ar profesine sąjunga, ir tai, jog darbdavys nevykdė pareigos siūlyti įspėtam apie darbo sutarties nutraukimą ieškovui kitas laisvas darbo vietas.

Panašūs aiškinimai kitoje byloje (***Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-129-852/2019***)

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą, kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl būsimo **grupės darbuotojų atleidimo** iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu šiame kodekse numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę. Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) **grafikų derinimo tvarką suderinusi su darbo taryba**, o kai jos nėra, – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Darbo tarybos, pateikusios rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet **yra būtina jų pareigoms atlikti.**

Konfidencialios informacijos apsaugos susitarimai su darbo tarybos nariais?

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

DK 206 straipsnis

Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai **dvidešimt ir daugiau** darbuotojų, privalo **informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis** priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

- 1) dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje;
- 2) dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;
- 3) dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties;
- 4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

- 5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;
- 6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;
- 7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;
- 8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;
- 9) dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo;
- 10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Apie tokius būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbo taryba informuojama **prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.**

Ne vėliau kaip **per tris darbo dienas** nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbo tarybos pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų susitarimai.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.

Darbdavys **privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos**, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Pirmosios instancijos teisme nagrinėjant bylą, jis nurodė, kad darbo grupėje dalyvavo kaip darbuotojas, bet ne profesinės sąjungos atstovas. Nagrinėjamoje situacijoje svarbu tai, kad vidiniai profsąjungos atstovavimo santykiai buvo su trūkumu, t. y. **profsąjungos pirmininkas nebuvo įgaliojęs nurodyto tarybos nario atstovauti profesinę sąjungą darbo grupėje.**

Darbuotojų atstovų teisės dalyvaujant darbo organizavime

Atsakovė teigia, kad tinkamai įvykdė pareigą konsultuoti ieškovę apie ketinamą priimti vietinį norminį aktą, nes **konsultacijas vykdė raštu**, t. y. susirašinėjimu su ieškovės pirmininku. Pirmiau nurodyta, kad atsakovės vadovas 2018 m. gegužės 29 d. **pateikė ieškovės pirmininkui ne visus dokumentus** (tik Tvarkos projektą be Tvarkos priedo). Ieškovė 2018 m. birželio 1 d. **pateikė pastabas ir pasiūlymus bei priminė, kad negavo atsakovės pozicijos dėl konsultacijų pradžios**. Tai, kad atsakovė 2018 m. birželio 11 d. patvirtino ginčijamą Tvarką ir tos pačios dienos raštu atsakė ieškovei, jog Tvarkos derinimą apsikeičiant raštais laiko konsultacijomis raštu, teisėjų kolegijos vertinimu, negali būti laikoma tinkamu konsultavimu tvirtinant vietinį norminį aktą.

PASEKMĖS – panaikintas aktas ir 500 Eur bauda.

Įmonės reorganizavimas, restruktūrizavimas, verslo dalies perdavimas (DK 208 str.):

- 1. Prieš priimdamas sprendimą** dėl įmonės reorganizavimo, restruktūrizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas ir konsultuotis su jomis dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems neigiamiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.
- 2. Ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms raštu turi suteikti informaciją apie:**
 - 1) numatomą šio straipsnio 1 dalyje nurodyto sprendimo priėmimo datą, įgyvendinimo pradžią ir trukmę;
 - 2) šio straipsnio 1 dalyje nurodyto sprendimo teisinį pagrindą;
 - 3) šio straipsnio 1 dalyje nurodyto sprendimo įgyvendinimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;
 - 4) būdus ir priemones, kaip išvengti neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti.

3. Kai įmonėje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.
4. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbo tarybomis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti įmonės reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.
5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

Informavimas ir konsultavimas

Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme.

Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.

Informavimas ir konsultavimas

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-117-687/2020

Nagrinėjamoje byloje aktualus darbdavės priimtų sprendimų dėl bendrovės struktūros ir darbuotojų atlygio tvarkos teisėtumo vertinimas ta prasme, ar priimdama šiuos sprendimus darbdavė tinkamai informavo darbuotojų profesinę sąjungą ir su ja konsultavosi. Ieškovė prašė panaikinti ginčijamus darbdavės sprendimus, remdamasi tuo, kad priimant sprendimus buvo nesilaikyta nurodytų pareigų (sprendimų priėmimo procedūrinių aspektų), bet ne dėl priimtų darbdavės sprendimų netinkamo turinio (sprendimų materialinio aspekto).

Informavimas ir konsultavimas

Būtina pagerinti dialogą ir skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, siekiant sumažinti rizikos tikimybę, darbo organizavimą padaryti lankstesnį ir sudaryti sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant saugumą, supažindinti darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didinti darbuotojų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kurios pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje ir kuriant jos ateitį bei didinti jos konkurencingumą. Ypač būtina skatinti ir gerinti darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi apie įmonės padėtį ir galimą užimtumo įmonėje augimą, kai, darbdavio vertinimu, užimtumui įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas iš anksto numatytas priemones, ypač kalbant apie darbuotojų profesinį mokymą ir įgūdžių lavinimą, siekiant atitolinti neigiamus reiškinius arba jų pasekmes ir padidinti darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti ir prisitaikyti.

Informavimas ir konsultavimas

Informavimas ir konsultavimas apima: pirma, informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį; antra, informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto nustatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui; trečia, informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams.

Informavimas ir konsultavimas

Informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokio turinio informaciją, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi.

Konsultavimasis vyksta:

a) užtikrinus laiko, metodų ir turinio tinkamumą; b) esant tinkamam administravimo ir atstovavimo lygiui, atsižvelgiant į aptariamą temą; c) dėl informacijos, kurią pateikė darbdavys ir dėl darbuotojų atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti; d) tada, kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą; e) siekiant susitarimo dėl darbdavio kompetencijai priklausančių sprendimų.

Informavimas ir konsultavimas

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje pripažįstama profesinės sąjungos teisė, kad su ja būtų konsultuojamasi ir kad ji būtų informuojama, o **konsultavimasis reiškia teisę būti išklaustyti. Tai viena kukliausių sprendimo priėmimo proceso dalyvavimo formų, nes niekada nesukuria darbdaviui pareigos atsižvelgti į pateiktas pastabas, tačiau darbdavys turi sutikti su tuo, kad konsultacijos yra profesinės sąjungos proga daryti įtaką priimant sprendimą.** Tai sukuria pareigą suteikti galimybę suinteresuotiems asmenims per jų interesams atstovaujantį asmenį būti išklaudytiems prieš priimant arba pakeičiant su jais susijusį visuotinai taikomą aktą. Šia procedūra, atsižvelgiant į jos tikslus, siekiama taip pat ir sumažinti priimamo sprendimo klaidų tikimybę, ir išvengti nepasitenkinimo skundų pateikimo

Informavimas ir konsultavimas

Byloje nėra duomenų apie tai, kad darbdavė nei iš anksto, nei po nuomonių apsikeitimo būtų ignoravusi ar tiesiog atmetusi profesinės sąjungos poziciją, priešingai, tam tikrų profesinės sąjungos pasiūlymų dalinis priėmimas rodo darbdavės įsiklausymą į profesinės sąjungos atstovaujamų darbuotojų interesus. Ieškovė turėjo galimybes daryti įtaką darbdavės numatomiems priimti sprendimams.

Profesinė sąjunga neteigė, kad darbdavės priimti sprendimai jai buvo siurpriziniai. Pakankama informacija apie numatomus priimti sprendimus jai buvo pateikta, vyko diskusijos ir derybos. Faktiniai abiejų šalių veiksmai, jų seka, netrumpa derybų trukmė neleidžia daryti išvados, kad šalys derybose būtų turėjusios išankstinių ketinimų nesiekti susitarimo sudarymo. Susitarimo nesudarymas, darbuotojų atstovų nesutikimas su numatomais darbdavio sprendimais savaime nereiškia informavimo ir konsultavimosi procedūrų nesilaikymo.

Informavimas ir konsultavimas

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1203-912/2019

Teisėjų kolegija pabrėžia, kad pirmiau įvardytomis DK 205 straipsnio nuostatomis įgyvendinama Direktyva 2002/14/EB. Pagal ją reguliarusis informavimas turi vykti **nepaisant darbuotojų atstovų iniciatyvos, t. y. pareikalavimo**. Konsultavimo pareigos atsiradimas priklauso nuo to, pareikalavo profesinė sąjunga darbdavio konsultuotis ar ne (DK 205 straipsnio 2 dalis).

Teismas padarė pagrįstą išvadą, kad atsakovė turėjo pareigą raštu reguliariai (kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 d.) informuoti ieškovę apie įstaigos veiklą, ekonominę ir darbo santykių būklę. Atsakovė nurodytos pareigos nevykdė – į bylą nepateikta įrodymų apie tai, kad ieškovė raštu iki 2018 m. balandžio 1 d. gavo informaciją apie rengiamą Tvarką, iniciatyvas, pasiūlymus, priešastis ir eigą.

Informavimas ir konsultavimas

- **Darbo tarybų reikalavimu** darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos.
- Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai **turi teisę susitikti** su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. **Darbo tarybai raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros.** Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo tarybos nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. **Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo.** Konsultacijų rezultatai informinami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.

Informavimas ir konsultavimas

Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba ar profesinė sąjunga per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu šis kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę **panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus**, taip pat taikyti šiame kodekse ar Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse nustatytą atsakomybę.

Darbo tarybos ir profesinės sąjungos kompetencijų atribojimas

Jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip $\frac{1}{3}$ visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o **profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas.** Jeigu darbovietėje daugiau kaip $\frac{1}{3}$ darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba **jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.**

Jeigu nurodytus reikalavimus atitinkanti profesinė sąjunga atsiranda esant jau išrinktai darbo tarybai?

Darbo tarybos ir profesinės sąjungos kompetencijų atribojimas

- Darbo taryba – informavimas ir konsultavimas, **ar gali būti abu?**;
- Profesinė sąjunga – kolektyvinės sutartys, kolektyviniai darbo ginčai, darbuotojų atstovavimas ginčiuose.

Garantijos darbuotojų atstovams

- Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų narių, darbo tarybų narių ir darbuotojų patikėtinio funkcijoms atlikti darbdavys skiria **nemokamą patalpą**, leidžia naudotis turimomis darbo priemonėmis;
- Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip **šešiasdešimt darbo valandų per metus**. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis;
- Darbo tarybos veiklos forma yra posėdžiai, **fiksuojami protokolais**.

Garantijos darbuotojų atstovams

- Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos **ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus**. Už šį laiką darbuotojams **paliekamas vidutinis darbo užmokestis ne mažiau kaip už dvi darbo dienas**, nebent darbo teisės normos, socialinių partnerių susitarimai nustato kitaip. Mokymui ir švietimui gali būti naudojamas ir DK 168 straipsnio 1 dalyje nustatytas laikas atstovavimo funkcijoms atlikti.

Garantijos darbuotojų atstovams

- Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir **šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosis darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos**, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

Garantijos darbuotojų atstovams

- Nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų narių skaičiui, koks būtų (yra) darbo tarybos narių skaičius, nustatytas pagal DK 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį darbdavio darbuotojų skaičių.

Garantijos darbuotojų atstovams

- Jeigu darbuotojų atstovas ne(be)atitinka teisės aktuose keliamų reikalavimų?
- Darbuotojų atstovų veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Jeigu darbuotojų atstovas pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstituciją ar DK, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl darbuotojų atstovų veiklos sustabdymo laikotarpiui iki trijų mėnesių. Jeigu per šį laiką nurodytas pažeidimas nepašalinamas, darbuotojų atstovų veikla prokuroro siūlymu ir teismo sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu profesinės sąjungos, darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.

Garantijos darbuotojų atstovams

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-417-421/2018

Pagal DK 179 str. 2 d. darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų 20 steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip 3. **Tik laikantis nustatytų reikalavimų įsteigta profesinė sąjunga gali būti pripažįstama darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga ir gali naudotis jai įstatymų leidėjo suteiktomis teisėmis.** Nagrinėjamu atveju lopšelio-darželio profesinę organizaciją įsteigė 3 įstaigos darbuotojai kaip Vilniaus švietimo profesinės sąjungos struktūrinį padalinį, tačiau tam, kad lopšelyje-darželyje įsteigta profesinė organizacija būtų laikoma darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga DK 179 str. 2 d. prasme, ji **turi būti įsteigta darbdavio (lopšelio-darželio) lygmeniu ir jos steigėjais turi būti ne mažiau kaip 1/10 darbuotojų (ginčo atveju – ne mažiau kaip 5 įstaigos darbuotojai).**

Individualūs ginčai?

- Ar darbuotojū atstovai atstovauja darbuotojus individualiuose ginčuose su darbdaviu?
- Atstovavimo ribos?



Dr. Vilius Mačiulaitis
Advokatas
Mob. +370 68616097
El. p. vilius.maciulaitis@widen.legal

WIDEN

Konstitucijos pr. 7, verslo centras „Europa“, 24 aukštas, 09308 Vilnius

Tel.: +370 5 24 876 70

El. p.: info@widen.legal

www.widen.legal