

VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS JUNGTINĖ PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ATSTOVYBĖ

Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės
generaliniam direktoriui
Gerb. A. Kamienui
el.paštas audrius.kamienas@iae.lt

2020-05-18 Nr. 47-09

Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės
Korporatyvinių reikalų ir administravimo
departamento direktoriui
T. Liukaičiui
el.paštas tomas.liukaitis@iae.lt

KOPIJA:

Lietuvos Respublikos energetikos viceministrei
gerb. Linai Sabaitienei
el.p. lina.sabaitiene@enmin.lt ; info@enmin.lt

DĖL INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMOSI PROCEDŪROS BEI SOCIALINIO DIALOGO

1. Valstybės įmonės Ignalinos atominė elektrinė (toliau – Įmonė) Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė (toliau – JPSA) 2020-05-07 raštu „Dėl konsultavimo, tvirtinant vietinį teisės aktą, ir socialinio dialogo“ Nr. 45-09 (toliau – Raštas) kreipėsi į Jus, išreiškiant, be kito, prašymą pateikti informaciją dėl VĮ IAE 2020-04-21 įsakymu Nr. ĮsTa-131 patvirtinto Darbuotojų paieškos ir atrankos VĮ Ignalinos AE organizavimo tvarkos aprašo (DVSta-1408-3V5, toliau – Aprašas) ir pradėti konsultacijas kolektyvinės sutarties 2019-02-15 Nr. DVSta-1465-1V4 (toliau – Kolektyvinė sutartis) 28 str. ir 29 str. pagrindu ne vėliau kaip iki š.m. gegužės 12 d.

Tačiau iki šios dienos jokio Jūsų atsakymo nesulaukėme, informacija nepateikta ir konsultacijos nepradėtos.

Norėtume Jums priminti, kad Įmonė savo 2020-04-23 d. atsakyme Nr. ĮS-1849(11.11) išdėstė savo poziciją dėl Aprašo – jog patvirtintas Aprašas nekeičia nei socialinės, nei ekonominės darbuotojų padėties, todėl pradėti darbuotojų informavimą bei konsultavimąsi nėra pagrindo. Todėl **atsikirstant** į šitokią nemotyvuotą ir neteisėtą Įmonės poziciją JPSA, visų pirmą, norėtų pažymėti, kad Darbo kodekso 206 str. 1 d. 10 p. neakcentuojamas darbuotojų socialinės arba ekonominės padėties pasikeitimas. Paminėtoje teisės normoje akcentuojamas darbdavio priimamų/keičiamų vietinių teisės aktų aktualumas darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai.

Manome, kad Aprašas yra Įmonės darbuotojams aktualus jau vien todėl, kad juo siekiama apibrėžti darbuotojų paieškos ir atrankos į nekonkursines pareigas Įmonėje organizavimo tvarką (Aprašo 1 p.), juolab kad Įmonėje dirbantys darbuotojai Apraše apibrėžiami kaip Vidiniai pretendentai, t.y. Įmonės darbuotojai, kurie pagal Įmonės tinklalapyje paskelbtą skelbimą, siekia dalyvauti atrankoje ir kandidatuoja užimti siūlomas pareigas Įmonėje. Visiškai akivaizdu, kad skelbime apie laisvas pareigas pateikti keltini reikalavimai tiesiogiai susiję su pretendentų (tarp jų ir vidinių pretendentų) socialine padėtimi (asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikaciniai reikalavimai ir pan.), o pačios atrankos rezultatas aktualus darbuotojų (vidinių pretendentų) būsimai ekonominei padėčiai. Asmuo, pageidaujantis dirbti Įmonėje, privalo būti baigęs tam tikrą mokymo įstaigą, t. y. turėti kvalifikaciją, suteikiančią galimybę įsidarbinti ir dirbti Įmonėje. Atsižvelgiant į tai, konstatuotina, kad darbas Įmonėje (dėl kurio siekiama dalyvaujant atrankoje) laikytinas socialine padėtimi Lygių galimybių įstatyme pateikto socialinės padėties apibrėžimo prasme (tokios nuomonės prisilaiko Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo ataskaitoje už 2018 m., psl. 28-29, <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2019/04/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>).

Norėtume akcentuoti ir tą momentą, kad Apraše pateikiami pretendentų (tarp jų ir vidinių pretendentų) vertinimo kriterijai, o tai, kaip minėta, aktualu vidinių pretendentų socialinei ir ekonominei padėčiai, nes nuo konkretaus galutinio įvertinimo (pagal Apraše pateiktą formulę)

priklauso jų darbas Įmonėje, bet jau kitose (akivaizdžiai geresnėse) pareigose gaunant geresnį darbo užmokestį.

Manome, kad Aprašo parengimas neturėtų būti siejamas vien tik su DK 206 str. 1 d. 10 p. išvardintais teisės aktais. Iš dalies Aprašas patenka ir į DK 206 str. 1 d. 1 p. išvardintų taisyklių, nustatančių tam tikrą tvarką Įmonėje, kategoriją. Todėl siesti Aprašą vien tik su darbuotojų socialinės padėties ir ekonominės padėties pasikeitimų nebuvimu, kaip tai daro Įmonė, neteisėta ir nesąžininga darbuotojų bei JPSA atžvilgiu.

Taip pat, mūsų nuomone, turėtų būti įvertintas ir tas faktas, kad atrankos rezultatu gali būti ir terminuotos darbo sutarties sudarymas su laimėjusiu asmeniu. Kaip nustatyta Kolektyvinės sutarties 5 str., JPSA turi būti informuojama apie darbuotojus, dirbsiančius pagal terminuotas darbo sutartis.

Be kitų motyvų, JPSA atkreipia Jūsų dėmesį ir į tai, kad Kolektyvinės sutarties 6 str. nustatyta priėmimo į darbą tvarka, o šio straipsnio 5 d. sulygta, kad darbuotojų paieškos ir atrankos organizavimo tvarka nustatoma Darbuotojų paieškos ir atrankos VĮ Ignalinos AE organizavimo tvarkos apraše. Kolektyvinės sutarties 28 str. 1 d. nustatyta, kad darbuotojai turi teisę į informavimą ir konsultavimą Kolektyvinės sutarties, Darbo kodekso ir kitų teisės normų nustatytais atvejais, o šią teisę darbuotojai įgyvendina per darbuotojų atstovus. Kolektyvinės sutarties 29 str. 1 d. nustatyta, kad Darbo kodekso nuostatos dėl informavimo ir konsultavimosi taikomos *mutatis mutandis* tiek, kiek tai neprieštarauja Kolektyvinei sutarčiai.

Be kito ko, Aprašas numato ir JPSA, kaip darbuotojų atstovo, dalyvavimą atrankoje ir Apraše numatyti/nustatyti tam tikri JPSA veiksmai (žr. Aprašo 24 p., 26 p., 36 p., 37 p.), o Aprašo 50 punkte nustatyta, kad darbuotojų atstovas atsako už šio Aprašo reikalavimų laikymąsi. T.y., aprašas tiesiogiai paliečia ir darbuotojų atstovų teises ir pareigas.

Įmonę informuojame, kad dėl nagrinėjamo klausimo JPSA konsultavosi ir, kaip rezultatą, gavo LR VDI prie SADM 2020-05-13 raštą Nr. SD-128-5845 (priedas Nr. 1), kuriuo VDI pateikia savo vienareikšmišką nuomonę jog Aprašas „<...> gali daryti įtaką darbuotojų socialinėms ir ekonominėms teisėms, todėl <...> prieš tvirtinant tokią tvarką turi vykti informavimo ir konsultavimo procedūra su darbuotojų atstovais“ (žr. priedo Nr. 1 2-ą psl., paskutinį sakinį).

Todėl, siekiant išvengti nereikalingo JPSA ir atitinkamų Įmonės darbuotojų tokio brangaus laiko eikvojimo sprendžiant šį ginčą, siūlome DK 206 str. bei Įmonės Kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka pradėti numatytas procedūras.

2. Rašto 2.2 punkte išdėstytas klausimas tapo dar labiau aktualesnis darbuotojams. O būtent, darbuotojų bazinių algų peržiūrėjimo pagal veiklos vertinimo už 2019 m. rezultatus termino atidėjimas dviem mėnesiams atliktas pažeidžiant galiojančiame Įmonės darbuotojų veiklos vertinimo apraše nustatytus terminus. Su darbuotojų atstovais dėl to nebuvo konsultuojamasi.

3. Rašto 2.3 punkte buvo pateiktas klausimas dėl darbuotojų atvykimas į darbą/iš darbo. Nepaisant Kolektyvinėje sutartyje numatyto darbdavio įsipareigojimo užtikrinti, kad darbuotojams būtų sudaryta galimybė atvykti/išvykti į darbą/iš darbo, Įmonė, prasidėjus karantinui, iš esmės nevykdo šių savo įsipareigojimų. Nuo š.m. gegužės 11 d. visi darbuotojai atšaukti iš prastovos. Tačiau autobusų reisai nėra atnaujinti.

JPSA manymu, savalaikis socialinių partnerių bendravimas ir reagavimas sustiprintų ir prisidėtų prie dialogo konstruktyvumo. Be to, į JPSA nuolat kreipiasi Įmonės darbuotojai dėl Rašte išdėstytų aktualijų. Neaptarus tai su Įmone, JPSA tiesiog neturi galimybės pateikti bendros socialinių partnerių pozicijos. Dėl to kyla neaiškumų ir subjektyvių aptarimų viešojoje erdvėje, socialiniuose tinkluose, darbuotojų tarpe.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, JPSA pakartotinai prašo kuo skubiau imtis Rašte išdėstytų priemonių.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pridedama:

1. LR VDI prie SADM 2020-05-13 raštas Nr. SD-128-5845.