

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS**

Biudžetinė įstaiga, Algirdo g. 19, 03607 Vilnius, tel. (8 5) 265 0193, faks. (8 5) 213 9751, el. p. info@vdi.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188711163.

Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės
Jungtinei profesinių sąjungų atstovybei
jur.np@iae.lt

2020-05- Nr. SD-128-
I 2020-05-04 raštą Nr. 44-09

КОНСУЛЬТАЦИЯ НА ПИСЬМО НР. 44-09

Государственная инспекция по труду при Министерстве социальной защиты и труда ЛР (далее - ГиПТ) 5 мая 2020 г. получила письмо Объединенного представительства профсоюзов ГП ИАЭС нр. 44-09 “По консультированию и предоставлению мнения” со всеми его приложениями.

Во-первых, отметим, что **специалисты ГиПТ консультируют по вопросам выполнения законов труда, но не высказываются по факту вопроса и не оценивают конкретных обстоятельств.** Дальнейшая консультация связана только с регулированием правовых норм по отношению к предмету запроса и их разъяснением.

В 1 ч. 204 ст. ТК указано, что информирование – передача информации (данных) работникам или рабочим советам (объединенному представительству профсоюзов) в целях ознакомления с существом дела, связанного с трудовыми, социальными и экономическими правами и интересами работников. Во время информирования работодатель обязан вовремя бесплатно в письменном виде предоставлять информацию рабочему совету, и отвечает за достоверность этой информации (2 ч. 204 ст. ТК).

Отмечается, что в 206 ст. регламентируется случай обязательного информирования и консультирования. В 1 ч. упомянутой статьи предусмотрено, что работодатель, принимающий на работу в среднем двадцать и более работников, обязан информировать рабочий совет и консультироваться с ним, принимая решения по утверждению или изменению следующих местных нормативных правовых актов:

- 1) правила внутреннего распорядка, определяющие общий порядок на предприятии;
- 2) правила установления норм труда или нормам труда;
- 3) система оплаты труда, когда нет устанавливающего ее коллективного договора;
- 4) порядок введения новых технологических процессов;
- 5) порядок использования информационных и коммуникационных технологий и порядок мониторинга и контроля за работниками на рабочем месте;
- 6) по введению мер, которые могут нарушить защиту личной жизни работников;
- 7) по политике хранения личных данных работников и мерах ее осуществления;
- 8) по мерам осуществления принципов осуществления и надзора за выполнением политики равенства полов;
- 9) по установлению мер, уменьшающих напряжение на работе;
- 10) по другим правовым актам, актуальным для социального и экономического положения работников.

Поясняем, что ТК регламентируется, что работодатель обязан информировать и консультироваться с рабочим советом (объединенным представительством профсоюзов), принимая решения по всем местным нормативным правовым актам, предусмотренным в 1 ч. 206 ст. ТК. Отмечается, что 206 ст. предусматривает обязательство информировать рабочий совет (объединенное представительство профсоюзов) и с ними консультироваться перед принятием решения по утверждению или изменению предусмотренных в настоящей статье

местных нормативных правовых актов. О таких будущих решениях по местным нормативным правовым актам рабочий совет (объединенное представительство профсоюзов) информируется за 10 рабочих дней до их планируемого утверждения (2 ч. 206 ст. ТК).

Отмечается, что основное обязательство профсоюзов, как представителей работников - защищать профессиональные, экономические и социальные права и законные интересы работников (*решение Вильнюсского окружного суда от 10 июля 2009 г. в административном деле Нр. 1-1532-81\2009*). Итак, профсоюзы выполняют особо важную роль, стремясь, чтобы существующие рабочие отношения не нарушили бы прав и правовых интересов работников.

Напоминаем, что оценка конкретных правовых и фактических обстоятельств делегирована субъектам, рассматривающим трудовые споры. Итак, если работодатель нарушил обязательство информирования и консультирования, рабочий совет или профсоюз в течении двух месяцев с момента, когда узнали о нарушении, имеют право инициировать трудовой спор по праву. Если ТК не предусматривает иначе, орган, рассматривающий трудовой спор по праву имеет право упразднить решения работодателя и обязать выполнить определенные действия, так же применять установленную в ТК или Кодексе административных правонарушений ответственность (1 ч. 209 ст. ТК). Также специалисты ГиПТ высказывают мнение, которое не является обязательным для рассматривающих трудовые споры субъектов, что порядок поиска и отбора работников может влиять на социальные и экономические права работников, поэтому считается, что перед утверждением такого порядка должна состояться процедура информирования и консультирования с представителями работников.

Старший государственный инспектор по труду Йонас Грицюс.