



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

VĮ Ignalinos atominės elektrinės
Jungtinės profesinių sąjungų
atstovybės pirmininkei
Ilonai Nekrošienei
nekrosiene.ilona@gmail.com

2021-04- Nr. SD-128-
Į 2021-03-30 Nr.

Kopija:
Socialinės apsaugos ir darbo
ministerijos Darbo teisės skyriui
post@socmin.lt

DĖL KONSULTACIJOS Į PAKLAUSIMĄ

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) Darbo teisės skyriaus specialistai susipažino su Jūsų paklausimu ir, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija), 8.3.5 papunkčiu, teikia konsultaciją darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Paklausime teiraujatės, ar dėl VĮ Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų vežimo į darbą /iš darbo organizavimo ir apmokėjimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) turi būti/turėjo būti pradėta informavimo ir konsultavimosi procedūra.

Pirmiausia pažymime, kad VDI teikia konsultacijas darbo įstatymų vykdymo klausimais, bet nepasisako fakto klausimu, nevertina konkrečių faktinių aplinkybių, tapusių darbo ginčo dėl teisės objektu. Toliau Jums teikiama konsultacija susijusi tik su teisės normų reguliavimu paklausimo dalyko atžvilgiu ir jų aiškinimu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 161 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis. Viena iš svarbiausių socialinės partnerystės formų yra būtent darbuotojų informavimas ir konsultavimas (DK 164 str. 3 p.), kuris tarptautiniu mastu pripažįstamas pagrindine darbuotojų socialine teise. Pagrindinių teisių chartijos 12 ir 27 straipsniuose atitinkamai

akcentuojama, jog „kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus. Darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis“. Verta pažymėti, kad darbuotojams suteikta teisė į informavimą ir konsultavimą, kuri įgyvendinama per darbuotojų atstovus (darbo tarybas ir profesines sąjungas).

DK 203 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad DK, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.

Minėtoje DK normoje įtvirtintą teisę būti informuojama ir dalyvauti konsultacijoje su darbdaviais ir jų atstovais turi profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė, įgijusi darbo tarybos įgaliojimus pagal DK 169 straipsnio 3 dalį.

DK 204 straipsnio 1 dalyje informavimas apibrėžiamas kaip informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme, o konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.

Taigi, informavimo procedūra siekiama supažindinti su informacija, dėl kurios gali būti vykdomos konsultacijos, ir čia pareiga kyla tik vienai šaliai (darbdaviui), o konsultavimosi procedūros sukelia pareigas ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojų atstovams, – pasikeisti nuomonėmis ir vesti dialogą tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio.

Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą (DK 204 str. 2 d.). Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbo tarybos pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbo tarybai gauti motyvuotus atsakymus iš sprendimus priimančių darbdavio atstovų (DK 204 str. 6 d.). Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai (DK 204 str. 4 d.). Dėl DK 206 straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų susitarimai (DK 206 str. 3 d.). Pažymėtina, kad konsultacijomis gali būti nepasiektas abi šalis tenkinantis sprendimas ir tokiu atveju darbdavys turi teisę priimti galutinį sprendimą dėl vietinio norminio teisės akto patvirtinimo.

DK 206 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga informuoti darbo tarybą ir konsultuotis su ja priimant sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo. Pagal šio straipsnio 4 dalį, 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.

Vietos norminiai teisės aktai nustato pagrindines įmonės, įstaigos ir organizacijos vidaus taisykles, pagal kurias tiesiogiai nustatomos darbuotojų teisės ir pareigos. Į vietos teisės aktų taikymo sritį patenkančių darbuotojų dalyvavimas tuos teisės aktus priimant leidžia jiems pareikšti savo nuomonę dėl atskirų taisyklių aiškumo, pagrįstumo ir tinkamumo.

VDI Darbo teisės skyriaus specialistai teikia nuomonę, kad darbdavys, priimdamas vietinius norminius teisės aktus, kurie nustato taisykles, taikytinas įmonės darbuotojams, be to, yra aktualūs darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai, privalo informuoti darbo tarybą (šiuo atveju – jungtinę profesinių sąjungų atstovybę) ir konsultuotis su ja priimant sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo.

Paminėtina, kad DK 204 straipsnio 5 dalis nustato, kad darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba atsisakyti pradėti konsultacijas su darbo tarybomis, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

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 DK ar Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse nustatytą atsakomybę. Asmenys, pažeidę darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą arba atskleidę konfidencialią informaciją tretiesiems asmenims, atsako įstatymų nustatyta tvarka (DK 209 str. 1 ir 3 d.).

Atsižvelgdami į tai, kas išdėstyta, ir į paklausime nurodytą aplinkybę, kad Aprašas jau yra patvirtintas įmonės vadovo įsakymu, paaiškiname, kad jungtinė profesinės sąjungos atstovybė, vertindama, jog darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės DK IV dalies II skyriaus tvarka.

VDI Darbo teisės skyriaus specialistų konsultacijos darbo ginčus nagrinėjantiems organams neprivalomos. Taip pat informuojame, kad konsultacijas bei Darbo kodekso aktualijas galite rasti VDI interneto svetainėje adresu www.vdi.lt skiltyje „DUK“.

Darbo teisės skyriaus
vedėjas

Šarūnas Orlavičius