

ОТДЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ПО ТРУДУ
ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ТРУДА ЛР

Председателю ОПШ ГП ИАЭС
Илоне Некрошене

Копия:
Отдел трудового права при МСЗиТ

ПО КОНСУЛЬТАЦИИ НА ЗАПРОС

Отдел трудового права государственной инспекции по труду (далее – ГИПТ) при Министерстве социальной защиты и труда ЛР ознакомились с Вашим запросом, и, руководствуясь п. 8.3.5 Положений Государственной инспекции по труду при Министерстве социальной защиты и труда ЛР, утвержденных 12 мая 2009 г. приказом Нр. А1-316 (редакция Министра социальной защиты и труда Нр. А1-595 от 10 декабря 2010 г.), консультирует по вопросам выполнения законов труда.

В запросе интересуетесь, должна ли быть начата процедура информирования и консультирования по Описанию порядка организации и оплате перевозки работников ГП ИАЭС на работу / с работы.

Во-первых, отмечаем, что ГИПТ консультирует по вопросам выполнения трудовых законов, но не высказывается по вопросу факта, не оценивает конкретных фактических обстоятельств, ставших объектом трудового спора по праву. Далее Вам оказывается консультация, связанная только с регулированием правовых норм по отношению к предмету запроса и их разъяснением.

В 1 ч. 161 ст. ТК ЛР указано, что стороны трудового договора и их представители свои интересы согласовывают и осуществляют, пользуясь формами социального партнерства. Одной из самых важных форм социального партнерства является именно информирование и консультирование работников (3 п. 164 ТК), который в международном масштабе признается основным социальным правом работников. В 12 и 17 ст. соответственно Хартии основных прав акцентируется, что «каждый имеет право свободно собираться на мирные собрания, так же право объединяться вместе с другими в ассоциации всех уровней, особенно в политической, профессиональной или гражданской областях, включая право учреждать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов. Работникам и их представителям должна быть на соответствующем уровне гарантирована информация и консультации в необходимое время в установленном правовыми актами Союза или национальными правовыми актами и практикой случаях и условиях». Стоит отметить, что работникам предоставлено право на информирование и консультирование, которое осуществляется через представителей работников (рабочие советы и профсоюзы).

В 1 ч. 203 ст. ТК указано, что в установленных в ТК, коллективном договоре, соглашениях работодателя и рабочего совета случаях и порядке, и в случаях и порядке, установленных в других нормах трудового права, работники через рабочие советы имеют право быть информированными и участвовать в консультациях с работодателями и их представителями по вопросам, связанным с осуществлением и защитой трудовых, социальных, экономических прав и интересов работников.

В упомянутой норме ТК утвержденное право быть информированными и участвовать в консультациях с работодателями и их представителями имеет профсоюз или объединенное представительство профсоюзов, получившее полномочия рабочего совета по 3 ч. 169 ст. ТК.

В 1 ч. 204 ст. ТК информирование определяется как передача информации (данных) работникам или рабочему совету с целью ознакомления с сутью вопроса, связанного с трудовыми, социальными, экономическими правами и интересами работников, а консультирование – обмен мнениями и налаживание и развитие диалога между рабочими советами и работодателем.

Итак, при помощи процедуры информирования стремятся ознакомить с информацией, по которой могут быть проведены консультации, и здесь обязательство возникает только у одной стороны (работодателя), а процедуры консультирования накладывают обязательства не только на работодателя, но и на представителей работников, - обмениваться мнениями и вести диалог между представителями работников и работодателем.

Во время информирования работодатель обязан вовремя безвозмездно в письменном виде предоставлять информацию рабочему совету и отвечает за достоверность данной информации (2 ч. 204 ст. ТК). Консультации по переданной работодателем информации (данным) и представленные рабочим советом мнения должны проходить вовремя, создавая возможность рабочему совету получить мотивированные ответы от принимающих решения представителей работодателя (6 ч. 204 ст. ТК). При помощи консультаций должны стремиться к принятию обе стороны удовлетворяющего решения. Результаты консультаций оформляются протоколом, соглашением или принимаются местные нормативные правовые акты (4 ч. 204 ст.). По установленным в 1 ч. 206 ст. ТК решениям работодателя могут быть заключены соглашения работодателя и рабочего совета (3 ч. 206 ч. ТК). Отмечается, что при помощи консультаций может быть не достигнуто обе стороны удовлетворяющее решение, и таким образом работодатель имеет право принять окончательное решение по утверждению нормативного правового акта.

В 1 ч. 206 ст. утверждено обязательство работодателя информировать рабочий совет и консультироваться с ним, принимая решение по утверждению или изменению местного нормативного правового акта. По 4 ч. настоящей статьи, когда на предприятии, в учреждении или организации нет рабочего совета или осуществляющего его функции поверенного работников, работодатель обязан предоставить информацию действующему на уровне работодателя профсоюзу. Профсоюз имеет право высказать свое мнение работодателю по будущим решениям работодателя.

Местные нормативные правовые акты устанавливают основные внутренние правила предприятия, учреждения и организации, по которым непосредственно устанавливаются права и обязанности работников. Участие попадающих в область применения местных правовых актов работников в принятии тех правовых актов позволяет высказать свое мнение по ясности, обоснованности и годности отдельных правил.

Специалисты Отдела трудового права ГИПТ выражают мнение, что работодатель, принимая местные нормативные правовые акты, которые устанавливают применяемые к работникам предприятия правила, к тому же, являются актуальными для социального и экономического положения работников, обязаны информировать рабочий совет (в данном

случае – Объединенное представительство профсоюзов) и консультироваться с ним, принимая решения по утверждению данных местных нормативных правовых актов.

Отмечаем, что 5 ч. 204 ст. ТК устанавливает, что работодатель может в письменном виде отказаться предоставить информацию, которая считается коммерческой (производственной) или профессиональной тайной, или отказаться начать консультации с рабочим советом, если такая информация или консультирование по своему характеру по объективным причинам навредит или может сильно навредить предприятию, организации, учреждению или его деятельности. Решение работодателя отказаться предоставить информацию может быть обжаловано в установленном для трудовых споров по праву рассмотрения порядке. Если рассматривающий трудовой спор орган устанавливает, что отказ работодателя предоставить информацию и начать консультации является необоснованным, работодатель обязуется в соответствующий критериям разумности срок такую информацию предоставить или начать консультации.

Если работодатель нарушил обязательство информирования и консультирования, рабочий совет или профсоюз в течение двух месяцев с момента, когда узнали о нарушении, имеют право инициировать трудовой спор по праву. Если настоящий кодекс не устанавливает иначе, рассматривающий трудовой спор по праву орган имеет право упразднить решение работодателя и обязать его выполнить определенные действия, так же применить установленную в ТК и в Кодексе административных правонарушений ЛР ответственность. Лица, нарушившие обязательство информирования работников и консультирования с ними или раскрывшие конфиденциальную информацию третьим лицам, отвечает в установленном законами порядке (1 и 3 ч. 209 ст. ТК).

Учитывая вышеизложенное и указанное в запросе обстоятельство, что Описание уже утверждено приказом руководителя предприятия, поясняем, что ОПП, оценивая, что работодатель нарушил обязательство информирования и консультирования, в течение 2 месяцев с момента, когда узнало о нарушении, имеет право инициировать трудовой спор по праву в установленном в IV части II раздела ТК порядке.

Консультации специалистов Отдела трудового права ГИПТ не являются обязательными для рассматривающих трудовые споры органов. Так же информируем, что консультации и актуальности ТК можете найти на сайте ГИПТ по адресу www.vdi.lt в разделе «DUK».

Руководитель Отдела трудового права Шарунас Орлавичус