

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**RAMUNĖ MURNIKAITĖ  
(TEISĖS IR VALDYMO NEAKIVAIZDINIŲ STUDIJŲ PROGRAMA)**

**TEISĖ Į INFORMAVIMĄ IR KONSULTAVIMĄ GRUPĖS  
DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO ATVEJU**

Magistro darbas

Darbo vadovė  
lekt. **Ramunė Guobaitė**

Vilnius  
2008

## TURINYS

ANNOTATION.....	3
ĮVADAS.....	4
I. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO SAMPRATA.....	7
II. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO ATVEJU REGLAMENTAVIMAS.....	15
2.1. Darbo sutarties nutraukimo grupės darbuotojų atleidimo atveju ypatumai.....	15
2.2. Informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju reglamentavimas.....	19
2.2.1. Tarptautiniuose teisės aktuose .....	19
2.2.2. Nacionaliniuose teisės aktuose.....	24
2.3. Prevencinės priemonės grupės darbuotojų atleidimų padariniams sušvelninti.....	28
III. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISĖS ATSTOVAUJANT DARBUOTOJŲ INTERESAMS GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO ATVEJU.....	35
3.1. Kolektyvinių sutarčių ir kolektyvinių susitarimų reikšmė.....	35
3.2. Darbuotojų atstovavimas.....	37
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	44
SANTRAUKA.....	48
SUMMARY.....	49
LITERATŪRA.....	50
PRIEDAI.....	55

## ANNOTATION

This work aims to analyse and evaluate the regulation of the right to information and consultation in case of a group of employees dismissal by national and international level. The work discloses that proper and timely implementation of the right to information and consultation in case of group of employees dismissal helps to avoid dismissals, reduces the number of employees to be dismissed or softens the consequences of the dismissal by additional social means. The workers' representatives (trade unions and labour councils) represents the interests of employees group in case of the group of employees dismissal, therefore in this work it is analyzed and disclosed their importance and significance. Bearing in mind that number of cases of the information and consultation of group of employees dismissal rights ensurance in both the national and international practice is very low, therefore the work is based on the legislative analysis of the object.

## IVADAS

### Temos aktualumas

Teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju – ne tik viena iš pagrindinių darbuotojo teisių. Žvelgiant plačiau, darbuotojo teisės į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju įgyvendinimas atskleidžia ir pačios valstybės demokratijos brandos lygį, rodo, kaip faktiškai užtikrinamos piliečių teisės. Tinkamas šios teisės įgyvendinimas tampa itin aktualus finansinio nestabilumo ir ekonominio nuosmukio valstybėje laikotarpiu, mažėjant ekonomikos augimo tempui, prastėjant įmonių finansiniams rodikliams, iškilus grėsmei ir darbo rinkoje, kai dalis darbuotojų netenka darbo vietos, o didėjant bedarbių skaičiui, laisvų darbo vietų mažėja. Dėl minėtų priežasčių aptariamoji tema itin aktuali pastaruosiu metu. Kyla klausimas, ar Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) teisės normos, įstatymai, nutarimas ir įsakymas (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencinės tvarkos patvirtinimo“ ir kt.) tinkamai ir pakankamai reglamentuoja teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju, ar teisės normų aktai nesiskiria nuo Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės normų aktų keliamų reikalavimų ir ar nėra prieštaravimų tarp ES teisės normų aktų bei Lietuvos Respublikos nacionalinių teisės normų aktų.

Šiame darbe siekiama iširti, ar tarptautinis ir nacionalinis reglamentavimas tinkamai užtikrina darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju.

Šio magistro **darbo objektas** yra informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju teisės normų analizė, jų įvertinimas praktiniu aspektu.

Darbe keliami hipotezė, kad teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju apibrėžiantys nacionaliniai ir tarptautiniai teisės normų aktai nėra pakankami.

Atsižvelgiant į šio darbo objektą tiesioginis **darbo tikslas** – išanalizuoti ir nustatyti įstatymais ir kitais teisės normų aktais įtvirtintą darbuotojų ir jų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju.

### Uždaviniai:

- aptarti informavimo ir konsultavimo sampratą darbo teisėje ir

išsiaiškinti jos reikšmę;

- išanalizuoti tarptautinių teisės normų aktų ir Lietuvos Respublikos teisės normų aktų, reglamentuojančių darbdavio pareigą ir darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju, nuostatas;
- išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo grupės darbuotojų atleidimo atveju ypatumus;
- aptarti teisės norminiuose aktuose numatytą darbuotojų ir jų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą;
- išanalizuoti ir pateikti siūlymų, kaip spręsti darbuotojų užimtumo problemą.

Aptariama tema analizuojama taikant teorinius ir empirinius metodus. Vienas pagrindinių – *lyginamasis metodas*. Jį taikant palyginamas ir įvertinamas Lietuvos ir ES teisės į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju reglamentavimas.

*Sisteminės analizės metodu* tiriama pagrindiniai teisės į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju aspektai.

*Apibendrinimo metodas* pasitelkiamas apibendrinti naudotai literatūrai, atliktam tyrimui, kad darbo pabaigoje būtų galima padaryti galutines išvadas, suformuluoti darbo teiginius.

Šiame magistro darbe naudojamas ir *empirinis tyrimo metodas – dokumentų analizės*. Šis metodas taikomas analizuojant nacionalinius, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) ir ES teisės norminius aktus, reglamentuojančius teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju.

Visi šie metodai taikomi siekiant išsamiai iširti pagrindinius nagrinėjamo objekto aspektus.

### **Bendra darbo struktūra ir apimtis**

Darbą sudaro įvadas, trys skyriai (I. Informavimo ir konsultavimo samprata; II. Informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju reglamentavimas; III. Darbuotojų atstovų teisės atstovaujant darbuotojų interesams grupės darbuotojų atleidimo atveju), išvados ir rekomendacijos.

Pirmoje darbo dalyje aptariami pagrindiniai informavimo ir konsultavimo sampratos aspektai darbo teisėje, informavimo ir konsultavimo reikšmė grupės darbuotojų atleidimo atveju.

Antroje darbo dalyje pateikiami darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju teisiniai pagrindai, analizuojamas grupės darbuotojų atleidimo reglamentavimas nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu, remiantis LR DK, TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“, Europos socialine chartija (pataisyta), ES direktyva „Dėl kolektyvinių atleidimų“ (98/59/EB), ES direktyva „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ (2002/14/EB) ir t. t.

Trečioji darbo dalis skirta darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ir darbo tarybų – teisei atstovaujant grupės darbuotojų interesams grupinio atleidimo atveju įvertinti.

## I. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO SAMPRATA

Žmogaus gyvenimas glaudžiai susijęs su informacija, jos gavimu ir mainais. Teisės doktrinoje informacija kaip teisinių santykių objektas yra vertybė, kurią įgyja ir kuria pasinaudoti siekia teisinių santykių dalyviai, įgyvendindami savo teises<sup>1</sup>.

Kaip viena iš socialinės partnerystės formų yra *informavimas* ir *konsultavimas*. Darbo santykiai egzistuoja tarp dviejų pagrindinių šalių – įmonės administracijos ir darbuotojų, dirbančių įmonėje pagal darbo sutartį. Šalys, norėdamos, kad įmonė išsilaikytų konkurencinėje kovoje ir sėkmingai veiktų, privalo bendrai spręsti veiklos klausimus. Tai ir sudaro šių subjektų socialinės partnerystės pagrindą. Tik rūpestingas darbuotojų pareigų atlikimas padeda įmonei pasiekti gerų veiklos rezultatų, o tokiu atveju gali būti didinamas ir darbuotojams mokamas darbo užmokestis<sup>2</sup>. Taigi suprantamas darbuotojų noras turėti informacijos apie įmonės veiklos rezultatus ir šiais klausimais iš darbdavio gauti reikiamas konsultacijas. Įpareigojant darbdavį darbuotojus informuoti ir juos konsultuoti, siekiama įtraukti darbuotojus į įmonės valdymą. Tai vienas iš būdų įgyvendinti socialinę partnerystę.

Taigi galima teigti, kad tinkamo informavimo ir konsultavimo poreikis egzistuoja įmonėje, nepaisant jos dydžio, įmonių, apimančių kelias įmones, ir įmonių grupėse.

Įstatymų leidėjas laikosi nuostatos, kad informacijos apie įmonės veiklos rezultatus suteikimas ir darbuotojų konsultavimas yra svarbus darbdavio ir darbuotojo socialinio dialogo aspektas. Tai patvirtina faktas, kad tokios informacijos darbuotojams teikimas ir jos pristatymo būdai yra nustatyti skirtinguose teisės normų aktuose ir kituose teisės normų šaltiniuose.

ES mastu informavimo ir konsultavimo pareiga reglamentuojama daugeliu direktyvų<sup>3</sup>, o TDO informavimą ir konsultavimą daugiausia apibrėžia rekomendacijose<sup>4</sup>, kurios siūlo daug įvairių būdų socialiniam dialogui plėtoti.

Institucinės darbuotojų informavimo ir konsultavimo formos yra sukurtos beveik visose ES valstybėse narėse, teisė į informavimą ir konsultavimą pripažįstama fundamentalia

---

<sup>1</sup> Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. – V.: Justitia, 2000, P. 324.

<sup>2</sup> Davidavičius H. Darbuotojų informavimas apie įmonės veiklą // Juristas, 2006, Nr. 9. P. 33.

<sup>3</sup> Direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ // OL L 80, 2002 3 23; Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“. 1991 m. spalio 14 d. // Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. L 288 ir kt.

<sup>4</sup> TDO 1981 m. rekomendacija „Dėl kolektyvinių derybų“; rekomendacija Nr. 129 „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėje“ ir kt.

socialine teise, tačiau pati informavimo ir konsultavimo tvarka valstybėse skiriasi savybėmis, veiklos pobūdžiu, sudarymo būdu ir ištekliais, todėl svarbiausia laikytina 2002 m. kovo 11 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB „Dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo“<sup>5</sup>. Šia direktyva siekiama sukurti bendrą sistemą, apimančią esminius informavimo ir konsultavimo principus, apibrėžimus, kurių valstybės narės turi laikytis ir kuriuos privalo priderinti prie savo nacionalinės teisės ir praktikos.

Pagal direktyvos principus ir tikslus valstybės gali nustatyti specialias nuostatas įmonėms ir įmonių padaliniams, kurie tiesiogiai ir iš esmės siekia politinių, profesinių, organizacinių, religinių, labdarinių, švietimo, mokslo, meno tikslų ir tikslų, susijusių su informacija ir nuomonės pareiškimu, jeigu, įsigaliojus šiai direktyvai, tokios nuostatos jau taikomos nacionalinės teisės aktuose. Specialios nuostatos taip pat gali būti nustatomos atviroje jūroje kursuojančių laivų įguloms.

Direktyva<sup>6</sup> sujungia kelis tradicinius Europos informavimo ir konsultavimo teisės bruožus, taip pat ir gerai susiformavusią daugumos valstybių narių praktiką, kur informavimas ir konsultavimas privalomas ir nacionalinėse darbo tarybose.

Specialūs informavimo ir konsultavimo atvejai numatyti ir kitose direktyvose: ES Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“<sup>7</sup> (91/533/EEB) numatytas reikalavimas darbdaviui raštu informuoti tiek apie pradines, tiek apie vėliau keičiamas ar naujai įvedamas darbo sąlygas; specialūs informavimo ir konsultavimo atvejai numatyti direktyvoje 98/59/EB „Dėl kolektyvinių atleidimų“<sup>8</sup>, direktyvoje 2001/23/EB „Dėl įmonės ar verslo pertvarkymo“<sup>9</sup>, taip pat direktyvose 94/45/EB<sup>10</sup> ir 97/74/EB<sup>11</sup> „Dėl Europos darbų tarybų“.

---

<sup>5</sup> Direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ // OL L 80, 2002 3 23.

<sup>6</sup> Direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ // OL L 80, 2002 3 23.

<sup>7</sup> Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutartis arba darbo santykių sąlygas“. 1991 m. spalio 14 d. // Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. L 288.

<sup>8</sup> 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ // OL L 225, 1998 8 12.

<sup>9</sup> Europos Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ // OJ, 2001, L 082

<sup>10</sup> Tarybos direktyva 94/45/EB „Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo taikymo“ // OLL 254, 1994 9 30.

<sup>11</sup> Tarybos direktyva 97/74/EB „Dėl Europos darbų tarybų“ // OL L 10, 1998 1 16.

Kalbant apie TDO rekomendacijas<sup>12</sup>, susijusias su informavimu ir konsultavimu, galima teigti, kad jau 1944 m. Filadelfijos deklaracijoje<sup>13</sup> kviesta plėtoti programas, skatinančias efektyvų teisės pripažinimą kolektyvinėse derybose ir bendradarbiavimą tarp valdžios ir darbuotojų siekiant tolimesnio produktyvumo ir efektyvumo didėjimo.

1951 m. buvo priimta rekomendacija Nr. 94 „Dėl bendradarbiavimo įmonės lygiu“<sup>14</sup>, 1967 m. – rekomendacija Nr. 129 „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėje“<sup>15</sup>. Pirmoji paminėta rekomendacija yra labai lakoniška. Rekomendacija Nr. 129 žvelgia giliau ir nustato detalią instrukciją, kaip tarp valdžios ir įmonių darbuotojų sukurti abipusį supratimą ir pasitikėjimą, tinkamą tiek įmonės efektyvumui padidinti, tiek darbuotojų lūkesčiams patenkinti. Rekomendacijos 3 str. nustato, kad „efektyvi bendradarbiavimo politika turi užtikrinti, kad būtų suteikta informacija ir kad būtų rengiamos tarp šalių konsultacijos prieš darbdaviui priimant svarbius sprendimus, kad toks informacijos suteikimas nepakenktų nė vienai iš šalių“.

1981 m. TDO rekomendacijoje Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“<sup>16</sup> numatoma, kad socialinių partnerių konsultacijos ir bendradarbiavimas neturi pažeisti nei asociacijų laisvės, nei teisės į kolektyvines derybas, o privalo remtis darbdavių ir darbuotojų gera valia, įtvirtinta valstybės įstatymuose ir visokeriopai remiama valstybės valdžios veiksmais.

Informavimo ir konsultavimo ypatumai numatomi ir TDO konvencijose. Pavyzdžiui, 1982 m. konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“<sup>17</sup> 13 str. nustato darbuotojų atstovų teisę būti informuotiems ir konsultuojamiems tais atvejais, kai darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį dėl ekonominių, technologinių ar struktūrinių priežasčių.

Aptariant dar vieną iš pagrindinių darbo teisės šaltinių plačiau reikėtų paminėti Europos socialinę chartiją, kurioje nėra vartojama informavimo ir konsultavimo sąvoka, bet teisės akto 21 str. įtvirtinama teisė į kolektyvines derybas: pirmoje straipsnio dalyje teigiama, kad, „siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, Šalys įsipareigoja skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas“.<sup>18</sup> Remiantis analize

---

<sup>12</sup> TDO 1981 m. rekomendacija „Dėl kolektyvinių derybų“; rekomendacija Nr. 129 „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėje“ ir kt.

<sup>13</sup> International Labour Organisation Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. Geneva: International Labour Office, 1995, P. 6–9.

<sup>14</sup> Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1957–1990. Том II. Женева: Международное бюро труда, 1991. с. 1087.

<sup>15</sup> Ten pat, c. 1521–1524.

<sup>16</sup> TDO 1981 m. rekomendacija „Dėl kolektyvinių derybų“.

<sup>17</sup> Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>18</sup> Ten pat.

kito to paties teisės normų akto straipsnio, įtvirtinančio teisę į informaciją ir konsultaciją, galima teigti, kad informacija Europos socialinėje chartijoje – tai darbuotojų informavimas apie ekonominę ir finansinę įmonės padėtį. Taip pat yra numatyta galimybė laiku konsultuotis dėl numatomų sprendimų, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams.

Socialinės chartijos 6 str. garantuoja teisę į kolektyvines derybas plačiąja prasme. 6 str. 1 punkte nustatyta pareiga skatinti bendras konsultacijas tarp darbuotojų ir darbdavių arba jų organizacijų, kurios jiems atstovauja. 6 str. 1 punktą neapima konsultacijų tarp Vyriausybės ir darbuotojų ir/arba darbdavių arba jų organizacijų. Ši nuostata taikoma ne tik privačiame sektoriuje, bet ir valstybės tarnyboje. Ji galioja ir tiems asmenims, kurių veiklą reguliuoja specialūs įstatai/nuostatai/taisyklės. Straipsnyje numatytas įsipareigojimas skatinti bendras konsultacijas reiškia, kad šios konsultacijos suvokiamos kaip kolektyvinių derybų dalis.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas pabrėžia, kad būtina, jog „vyriausybės skatintų rengti bendras konsultacijas pirmiausia šiose srityse: darbo problemų (darbo sąlygos, profesinis mokymas ir perkvalifikavimas, darbuotojo sveikatos darbe užtikrinimas, darbo sauga ir t. t.); ekonominių problemų (įmonės organizacija ir valdymas, darbo valandos, gamybos normos, darbuotojų struktūra ir skaičius ir t. t.); socialinių klausimų (socialinis draudimas, socialinė apsauga ir t. t.)“<sup>19</sup>.

Darbuotojų informavimas ir konsultavimas taip pat svarbus ir Europos socialiniam modeliui. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje<sup>20</sup> numatyta, kad informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas privalo būti įgyvendinami laiku, ypač kai įmonėse įgyvendinami technologiniai pokyčiai, kurie darbo sąlygų ir darbo organizavimo požiūriu turi svarbesnę reikšmę darbo jėgai; dėl restruktūrizavimo įmonėse arba susijungimų, turinčių poveikį darbuotojų užimtumui; keičiantis kolektyvinių sutarčių procedūroms; kai užsienyje dirbantiems darbuotojams turi įtakos užimtumo politika, vykdoma įmonės, kurioje jie dirba, ir pan.

Lietuvoje teisė į informavimą ir konsultavimą reglamentuojama pagrindiniame darbo teisės šaltinyje LR DK<sup>21</sup>. Jame informavimo ir konsultavimo sąvokos atsirado derinant Lietuvos įstatymus su ES teise<sup>22</sup>, kadangi 2001 m. ratifikavusi Europos socialinę chartiją<sup>23</sup> (pataisytą)

---

<sup>19</sup> Ten pat.

<sup>20</sup> Ten pat.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

<sup>22</sup> 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“; 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtingų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“; 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“.

(1961 m. Europos socialinėje chartijoje informavimas ir konsultavimas nebuvo apibrėžti) ir TDO konvencijas<sup>24</sup> Lietuva įsipareigojo reglamentuoti daugelį darbuotojų teisių, tarp kurių – ir teisę į informavimą ir konsultavimą.

LR DK 47 str. 1 dalyje minima, kad „darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą.“<sup>25</sup>. Tame pačiame straipsnyje nurodoma, kad informavimas suvokiamas kaip „informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme“<sup>26</sup>. LR DK 47 str. 2 dalyje tiksliai reglamentuota, kaip dažnai darbuotojas turi būti informuojamas ir kokią informaciją jam reikėtų pateikti. Palyginus su anksčiau galiojusio LR DK 47 str. redakcija matyti, kad informacijos pateikimo dažnumas joje nebuvo reglamentuotas. taip pat paminėta kada darbdavys privalo informuoti, išskiriant pagrindinius atvejus. Taigi pagal LR DK 47 str. reglamentuojamas informavimas suprantamas kaip būdas apibrėžti socialinių partnerių santykius įvairiais lygmenimis, kad būtų galima sukurti nuolatinio žinių perdavimo darbuotojų atstovams sistemą<sup>27</sup>.

Viena iš konsultavimo sampratų yra pateikiama dabartiniame LR DK 47 str.: „konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.“<sup>28</sup> Informacijos ir konsultacijų pateikimas darbuotojų atstovams svarbus ne tik užtikrinant darbuotojų teisę dalyvauti įmonės valdyme, bet ir reguliuojant kolektyvinius darbo santykius. Tinkamai laiku pateikta visapusiška informacija lemia kolektyvinių derybų veiksmingumą, sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį.

LR DK 47 str. naujoje redakcijoje išsamiai reglamentuojama darbdavio pareiga informuoti ir konsultuoti: apibrėžiamos informavimo ir konsultavimo sąvokos, LR DK 47 str. 2, 3, 4 dalyse analizuojami konkretūs klausimai, kuriais darbdavys privalo teikti informaciją ne rečiau kaip vieną kartą metus, aptariamas darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimas grupės darbuotojų atleidimo atveju (šios dalies normos perkeltos remiantis ES direktyva 98/58/EB), 4 dalyje įvardijamos darbdavio pareigos, kaip informuoti ir konsultuoti įmonės reorganizavimo atveju, taip pat išlieka ir kiti informavimo ir konsultavimo atvejai, kurių tvarka

---

<sup>23</sup> Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001 Nr. 49-1704.

<sup>24</sup> TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30; TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

<sup>26</sup> Ten pat.

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – V.: Justitia, 2003, P. 166

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

numatoma darbdavio ir darbuotojų atstovų kolektyvinėse sutartyse, susitarimuose ir kituose įstatymuose (LR DK 47 str. 5 dalis). Taip pat svarbu, kad LR DK 47 str. 10 dalyje akcentuojama, kad nesant darbuotojų atstovų informacija turi būti suteikta tiesiogiai darbuotojui arba visuotiniame darbo susirinkime. Atsižvelgiant į tai, kad įsigalioję pakeitimai aiškiau reglamentuoja tiek darbdavio pareigas, tiek darbuotojo teises, informavimo ir konsultavimo institutas bus plačiau taikomas ir praktikoje. Pažymėtina, kad minėtojo LR DK 47 str. ir LR DK 130<sup>1</sup> str. yra aptariamas grupės darbuotojų atleidimas, kuris itin aktualus šiuo metu, todėl šis straipsnis darbe bus išsamiau analizuojamas.

Informavimas ir konsultavimas kitaip suprantamas 2005 m. birželio 13 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo. Jame nėra apibrėžtos informavimo ir konsultavimo sąvokos, tačiau išvardytos bendradarbiavimo priemonės. Dvylikos punktų priemonių sąrašas pradedamas taip: „keistis aktualia informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių šių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje“<sup>29</sup>. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tą susitarimo teksto dalį (P. 8, 9, 11), kurioje teigiama, kad reikia laikytis šių priemonių: „bendradarbiauti, konsultuotis ir keistis informacija apie Lietuvos atstovavimą trišaliu principu organizuojamuose tarptautiniuose renginiuose ir organizacijose“, „plėtoti darbdavių ir darbuotojų konsultavimą ir informavimą ekonominiiais, darbo, socialiniais ir užimtumo klausimais, visokeriopai remti mokymą ir kvalifikacijos tobulinimą, skleisti informaciją apie Europos darbo tarybas“, „bendradarbiauti ir konsultuotis rengiant išvadas ES institucijoms dėl šių institucijų socialiniams partneriams teikiamų derinti norminių teisės aktų, taip pat dėl Europos ekonomikos ir socialinio komiteto rekomendacijų projektų“.

Taigi, nors minėtame sąrašė nesama apibrėžtų informavimo ir konsultavimo sąvokų, išvardytose priemonėse gana aiškiai atskleidžiamas jų turinys ir apimtis. Nesunku pastebėti, kad čia nagrinėjama socialinės partnerystės forma suprantama kitaip, t. y. akcentuojama, kokia informacija turi keistis socialiniai partneriai, be to, ši informacija skiriasi nuo pateiktos LR DK. Nagrinėjamame susitarime ji yra tarptautinio pobūdžio. Vis dėlto labai svarbu atkreipti dėmesį, kad informavimas ir konsultavimas šiame susitarime laikomi visų socialinių partnerių pareiga, t. y. informuoti ir konsultuoti turi ne viena kuri nors socialinio dialogo šalis, tačiau visos kartu, nes įpareigojimai laikytis nustatytų priemonių taikomi visoms socialinės partnerystės šalims.

---

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo.

Palyginimui galima pateikti ir Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos kolektyvinės sutarties makete pateiktą informavimo ir konsultavimo sampratą. Čia informavimas suvokiamas kaip išankstinis pateikimas informacijos apie sprendimus, kurie ateityje bus priimami ir galėtų turėti įtakos darbuotojų teisėms ir socialinei padėčiai. Darbdavys turi pateikti duomenis, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties. Konsultavimu vadinamas apsikeitimas informacija ir diskusijos, siekiant priimti bendrą sprendimą. Kaip matyti, šiame makete akcentuojamas išankstinis informavimo pobūdis ir vėlgi pabrėžiama, kad tai yra darbdavio pareiga ir darbuotojo teisė.

Taigi akivaizdu, kad vien pateiktuose pavyzdžiuose iš Lietuvos Respublikos teisės šaltinių informavimas ir konsultavimas suprantamas gana skirtingai. Vis dėlto apibendrinant galima teigti, kad informavimas ir konsultavimas suvokiami kaip informacija apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį; informacija apie esamus darbo santykius, jų struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius; informacija apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas; kita informacija, susijusi su darbo santykiais ir įmonės veikla, jei ši informacija nėra laikoma valstybine, tarnybine ar komercine paslaptimi.

Pažymėtina, kad informacijos teikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose.

Kaip matyti, konsultavimas apima ne tik tuos atvejus, kai reikia bendro sprendimo, bet ir tuos atvejus, kai būtina apsikeisti nuomonėmis, o objektyvios informacijos suteikimas yra pripažįstamas vienu iš socialinės partnerystės principų.

Informavimo sąlygos paprastai nustatomos kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbuotojų atstovo susitarimuose. Darbdavys (darbdavių organizacija) privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams bei atsako už šios informacijos teisingumą. Darbo kodekso 48 str. 4 dalyje numatyta, kad informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jeigu šalys nesusitarė dėl kito termino.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose nenumatyta išlygų, kurioms esant darbdavys gali atsisakyti suteikti darbuotojams prašomą informaciją, susijusią su jų darbo santykiais ir įmonės veikla, išskyrus valstybės, tarnybos ir komercines paslaptis. Pavyzdžiui, LR DK 47 str. 8 dalyje rašoma, kad darbdavys (darbdavių organizacija) gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, jeigu tokia informacija dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai

pakenkti įmonei arba jos veiklai.

Nesutikdamas su tokiu darbdavio (darbdavių organizacijos) sprendimu darbuotojas ar darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustatčius, kad atsisakymas pateikti informaciją yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys (darbdavių organizacija) įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti.

Informavimo ir konsultavimo klausimai Lietuvoje reglamentuojami ir kituose teisės normų aktuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme<sup>30</sup> numatytas profesinių sąjungų dalyvavimas svarstant gyventojų užimtumo programas ir kitus užimtumo klausimus. Sprendžiant aktualias užimtumo problemas konsultuojamasi tiek su darbdavių organizacijomis, tiek ir su savivaldos institucijomis.

Tokios darbuotojų ir darbdavių konsultacijos, ypač jei jos vyksta reguliariai, gali palengvinti kolektyvines derybas ir padėti išvengti ginčų tarp socialinių partnerių.

Apibendrinant galima teigti, kad laisvos derybos būtų visai neįmanomos, jeigu šalys nedisponuotų reikiama informacija. Tiesa, šis klausimas nėra toks paprastas, nes šalys paprastai visada juo nesutaria. Darbdaviai (jų organizacijos) stengiasi kiek galima apriboti teikiamos informacijos kiekį (tokią teisę iš dalies jiems suteikia Civilinio kodekso<sup>31</sup> 1.116 str. ir Akcinių bendrovių įstatymo<sup>32</sup> 34 str. 3 dalis, kur yra reglamentuota konfidenciali, komercinės paslapties statusą turinti informacija). Darbuotojams atstovaujantys subjektai visada teigia, kad jiems nepakanka turimos informacijos, jie negali tinkamai pasiruošti kolektyvinėms deryboms ir pan. Taigi reglamentuojant šiuos klausimus ypatingas dėmesys skiriamas ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu lygiu.

---

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. X-694.

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

## II. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO ATVEJU REGLAMENTAVIMAS

### 2.1. Darbo sutarties nutraukimo grupės darbuotojų atleidimo atveju ypatumai

Darbo sutartis yra darbo teisės institutas, kuris reguliuoja darbuotojo ir darbdavio teises ir pareigas<sup>33</sup>. Darbo sutarties sudarymo faktas garantuoja, kad abiejų sutarties šalių interesus ir teises gins įstatymai, kiti teisės normų aktai.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo sutarties pasibaigimą<sup>34</sup>. Šiuolaikinė darbo teisė dvejopai reguliuoja šį klausimą. Daugumoje Vakarų Europos valstybių paprastai numatomi tam tikri apibendrinamieji darbo sutarties nutraukimo pagrindai ir tvarka.

Darbo sutartis yra pagrindinė teisinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma, todėl LR DK<sup>35</sup> darbo sutarties nutraukimą reglamentuoja ypač griežtai, kad nebūtų pažeistos darbdavių ir darbuotojų teisės. Darbo sutartį galima nutraukti tik remiantis įstatyme numatytu pagrindu ir laikantis jame nustatytos procedūros.

Darbo sutartis pasibaigia šiais pagrindais: nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, nutraukiant darbo sutartį suėjus terminui, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu, nutraukiant darbo sutartį dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, mažinant darbuotojų skaičių arba nutraukiant įmonės veiklą, nutraukiant darbo sutartį bankroto atveju, darbuotojui mirus.<sup>36</sup>

Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai darbo santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos.

Pažymėtina, kad yra keli terminai, susiję su darbo sutarties pasibaigimu – tai darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas, atleidimas iš darbo. Darbe pasirinktas vartoti terminas *darbo sutarties nutraukimas*, kadangi jis apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, nepriklausomai nuo to, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko.

Galima teigti, kad kiekvienas LR DK nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra gana detalai reglamentuotas, t. y. aiškiai nurodoma, kokius veiksmus darbo sutarties šalys privalo atlikti ir kokius dokumentus privalo pasirašyti, norėdamos tam tikru būdu nutraukti darbo

<sup>33</sup> Dambrauskienė G. ir kt. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – V., 2007. P. 18.

<sup>34</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – V., 2005. P. 412.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

sutartį.

Taip pat atsisakyta baigtinio darbo sutarties pasibaigimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata (LR DK 129 str.), leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų.

Pažymėtina, kad teisės moksle yra vartojamos tiek *grupės darbuotojų atleidimo*, tiek *kolektyvinių atleidimo* sąvokos. Todėl šiame darbe pasirinkta vartoti sąvoka abi šias sąvokas.,

Pagal naująją LR DK 130<sup>1</sup> str.<sup>37</sup> redakciją darbo sutarties nutraukimo su grupe darbuotojų pagrindai turi būti susiję su technologinėmis, ekonominėmis, įmonės struktūrinių pertvarkymų ar kitomis priežastimis, nesusijusiomis su atskiru darbuotoju. Pažymėtina, kad šios priežastys nėra lygiavertės, tačiau, turint omenyje, kad darbdavys, nurodydamas konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį, nėra įpareigotas priskirti jos kuriai nors konkrečiai grupei, darytina išvada, kad minėtų priežasčių vardijimas nėra nebaigtinio sąrašo pradžia, o tiesiog darbo teisės subjektams pateikiamas tam tikras pavyzdys. Daug aktualiau nustatyti priežasties svarbą, nei ją priskirti kuriai nors grupei.

Minėtais atleidimo pagrindais darbo sutartis gali būti nutraukiama ir su pavieniu darbuotoju, ir vienu metu su grupe darbuotojų. Skirtumas tik tas, kad, norėdamas atleisti grupę darbuotojų, darbdavys, prieš priimdamas sprendimą, privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais, kaip sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ar ieškoti alternatyvų padariniams sušvelninti.

Grupės darbuotojų atleidimus ES teisėje reglamentuoja 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva Nr. 98/59 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyvinių atleidimu iš darbo, suderinimo“<sup>38</sup>. Ši direktyva pakeitė anksčiau galiojusią 1975 m. direktyvą Nr. 75/129.

Remiantis aptariama direktyva, kolektyvinis atleidimas iš darbo yra toks atleidimas, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių (nutraukdamas įmonės veiklą, įmonės bankroto atveju ir pan.), nesusijusių su atskirais darbuotojais, jeigu yra tam tikras atleidimų iš darbo skaičius, kurį nustato pati valstybė. Direktyva siūlo grupės darbuotojų atleidimu laikyti, jei atleidžiama:

1) per 30 dienų laikotarpį:

- ne mažiau kaip 10 darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,
- ne mažiau kaip 10 proc. visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne

---

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

<sup>38</sup> Tarybos direktyva 98/59/EB // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/egf/docs/cd\\_9859EC\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/egf/docs/cd_9859EC_lt.pdf); prisijungimo laikas: 2007-11-22.

mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

- ne mažiau kaip 30 darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 arba daugiau darbuotojų,

arba

2) per 90 dienų laikotarpį ne mažiau kaip 20 darbuotojų, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus<sup>39</sup>.

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, informavimo apie atleidimą iš darbo terminas, nepriklausomai nuo dirbančių darbuotojų skaičiaus ir norimo atleisti darbuotojų skaičiaus, daugumoje šalių (Danijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Airijoje, Liuksemburge) yra 30 dienų (taip pat ir Lietuvoje (LR DK 130<sup>1</sup> str.)). Atleisdamas vieną darbuotoją, darbdavys privalo apie tai jį informuoti prieš 2 mėnesius, o darbuotojai, nurodyti LR DK 129 str. 4 dalyje (darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 m., asmenys iki 18 m., invalidai, darbuotojai, auginantys vaikų iki 14 m.), apie darbo sutarties nutraukimą turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius.

Pagal 98/59/EB direktyvą<sup>40</sup> kolektyviniais atleidimais laikoma, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai darbdavio iniciatyva ir tai nėra susiję su atskirais darbuotojais, dėl kurių kaltės ar neigiamo elgesio būtų vykdomas atleidimas. Direktyvoje nėra apibrėžta tiksli atleidimo iš darbo samprata, o tik nurodomas atleidžiamų darbuotojų skaičius darbdavio iniciatyva. Taigi atleidžiamų darbuotojų skaičius rodo esant grupės darbuotojų atleidimą. Taikant direktyvą būtent dėl to ir susiduriama su problemomis, kad nėra nurodoma tiksli atleidimo iš darbo priežastis, atleidimas neturi būti siejamas su atskiru darbuotoju ir netinkamu jo elgesiu, be to, atleidimas yra susijęs ne vien su ekonominiais, bet ir su kitais įmonės poreikiais. Akivaizdus pavyzdys yra Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-383/92. „ETT pripažino, kad Jungtinė Karalystė pažeidė tinkamo direktyvos perkėlimo pareigą, nes grupės darbuotojų atleidimo procedūras reglamentuojančios Jungtinės Karalystės teisės normos neapėmė visų atvejų, kaip antai atleidimą iš darbo dėl darbo organizavimo pakeitimų, nesusijusių su verslo apimčių mažinimu“<sup>41</sup>.

Direktyva neįpareigoja darbdavio pasirinkti būtent grupės darbuotojų atleidimo būdą: jeigu darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų ir darbuotojai patys savanoriškai išeina iš darbo, tai galima laikyti grupės darbuotojų atleidimu.

---

<sup>39</sup> Ten pat.

<sup>40</sup> Ten pat.

<sup>41</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – V.: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 74.

Direktyva neįpareigoja iš anksto numatyti galimų grupės darbuotojų atleidimų. Taip pat darbuotojai iš esmės negali panaikinti ar kitaip paveikti darbdavio sprendimų, susijusių su grupės darbuotojų atleidimu. Darbdavio pareiga numatyti grupės darbuotojų atleidimą gali pasireikšti tik iš dalies, t. y. įgyvendinant darbuotojų ir atitinkamų institucijų informavimo apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus pareigą. Atliekant šią pareigą yra kruopščiai planuojamas grupės darbuotojų atleidimų vykdymas, formuluojami grupės darbuotojų atleidimų argumentai, kurie yra išdėstomi raštu.

Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus grupės darbuotojų atleidimus, tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų grupės darbuotojų atleidimų iš darbo atveju, kai įstaigos veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo.

Toki pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie<sup>42</sup>:

- planuojamus grupės darbuotojų atleidimus;
- konsultacijas su darbuotojų atstovais;
- atleidimų priežastis;
- darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių;
- paprastai dirbančių darbuotojų skaičių;
- laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

Pagal 98/59/EB direktyvą<sup>43</sup> yra nustatyti minimalūs reikalavimai grupės darbuotojų atleidimams vykdyti, todėl valstybės narės gali taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus, įstatymo įgyvendinamuosius teisės **normų** aktus ir administracines nuostatas arba leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.

Direktyva netaikoma:

- grupės darbuotojų atleidimams iš darbo pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims;
- asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė;

---

<sup>42</sup> Ten pat.

<sup>43</sup>Tarybos direktyva 98/59/EB // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/egf/docs/cd\\_9859EC\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/egf/docs/cd_9859EC_lt.pdf); prisijungimo laikas: 2007-11-22.

- jūrų transporto priemonių iguloms.

Tuo metu pagal LR DK 130<sup>1</sup> str. 2 dalį grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinasias ir sezonines darbo sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino.

Pažymėtina, kad valstybės narės gali taikyti ar priimti darbuotojams palankesnius įstatymus.

Tiek pavienį, tiek grupę darbuotojų draudžiama išpėti apie darbo sutarties nutraukimą, jei darbuotojas ar darbuotojai turi nedarbingumo pažymėjimą ar atostogauja, jei darbuotojas ar darbuotojų grupė atlieka karinę tarnybą ar kitas piliečio pareigas, kitais įstatymų numatytais atvejais.

## **2.2. Informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju reglamentavimas**

Įstatymų leidėjas laikosi nuostatos, kad informacijos apie įmonės veiklos rezultatus suteikimas ir darbuotojų konsultavimas yra svarbus darbdavio ir darbuotojo socialinio dialogo aspektas. Tai patvirtina faktas, kad tokios informacijos darbuotojams teikimas ir jos pristatymo būdai yra reglamentuoti teisės norminiais aktais.

Informavimo ir konsultavimo esant grupės darbuotojų atleidimui reglamentavimo specifika pripažįstama tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu mastu.

### **2.2.1. Tarptautiniuose teisės aktuose**

Teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju pradėta reguliuoti labai anksti. Šioje srityje ir buvo priimta direktyva, kurios įsigaliojimą paskatino valstybėse narėse skirtingai reglamentuojamos grupės darbuotojų atleidimo teisės normos. Tuo naudodamiesi darbdaviai pasirinkdavo norimą pertvarkyti įmonės padalinį toje valstybėje narėje, kurioje galėtų paprastesnėmis procedūromis sumažinti darbuotojų skaičių, neinformuoti darbuotojų atstovų apie planuojamus pertvarkymus, nesilaikyti išpėjimo terminų. Garsiausias įvykis, paskatinęs 1975 m. vasario 17 d. išleisti direktyvą Nr. 75/129 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“, buvo vokiečių ir olandų

koncerno AKZO restruktūrizavimas<sup>44</sup>. „Koncernas AKZO, siekdamas išlaikyti konkurencinį spaudimą, ėmė svarstyti koncerno veiklos pertvarkymo ir darbuotojų atleidimo galimybes. Kadangi koncernas turėjo daug dukterinių įmonių įvairiose valstybėse narėse, koncerno vadovybė paprasčiausiai palygino valstybėse narėse, koncerno galiojančias labai skirtingas darbuotojų atleidimą iš darbo reguliuojančias nuostatas ir įvertino darbuotojų atleidimo iš darbo kaštus kiekvienoje valstybėje. Šios analizės pasekmė – 1973 m. buvo nuspręsta atleisti iš darbo 5000 darbuotojų toje valstybėje narėje, kurioje darbuotojų atleidimo finansiniai ir kitokie kaštai buvo mažiausi. Į viešumą iškilusi koncerno politika tąkart sukėlė didžiulį visuotinį pasipiktinimą, ir imta vienu balsu kalbėti apie teisinio reguliavimo būtinybę.“<sup>45</sup> Vėliau, 1975 m. vasario 17 d., direktyva Nr. 75/129 pakeista direktyva Nr. 98/59/EB, išleista 1998 m. liepos 20 d. Pagrindiniai motyvai, kodėl buvo priimta direktyva Nr. 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“, tai siekimas garantuoti didesnę darbuotojų apsaugą grupės darbuotojų atleidimų iš darbo atveju. Vokietijoje išleistos direktyvos normos numato ne materialinę darbuotojų apsaugą, bet procedūros taisyklės: darbdavys privalo informuoti ir konsultuotis su grupės darbuotojų atstovais grupinio atleidimo atveju.

Vertinant direktyvos 98/59/EB<sup>46</sup> 2 str. nuostatas matyti, kad darbdavys, ketindamas atleisti grupę darbuotojų, turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Konsultacijos vyksta tik prieš tai iš anksto pranešus apie grupės darbuotojų atleidimą. Konsultuojantis pirmiausia yra tariamasi, kaip būtų galima išvengti grupinių atleidimų, sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, užtikrinti jų socialines garantijas. Direktyvos 3 dalyje yra įtvirtinta darbdavio pareiga informuoti darbuotojų atstovus apie atleidimo priežastis, atleidžiamų darbuotojų kategorijas ir skaičių, laikotarpį, per kurį turi būti atleisti darbuotojai, jeigu pagal nacionalinės teisės aktus darbdaviui yra suteikti įgaliojimai, ir siūlomus darbuotojus, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, iškeitinių pašalpų apskaičiavimus. Direktyvos 3 str. yra numatytos grupės darbuotojų atleidimo procedūros, kurios nustato darbdavio pareigą informuoti kompetentingą valstybės instituciją apie vykdomą grupės darbuotojų atleidimą. Šiai institucijai pranešama visa svarbi informacija: atleidimo priežastys, atleidžiamų darbuotojų skaičius, laikotarpis ir informacija, pateikta darbuotojų atstovams. Pagal direktyvos 3 str. 2 dalį darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į kompetentingą įstaigą ir pareikšti savo nuomonę, todėl šio pranešimo kopija turi būti pateikta ir jiems. Svarbu pažymėti ir tai, kad

<sup>44</sup> Blanpain R. a. m. v. (Išn. nr. 16). P. 381–382.

<sup>45</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – V.: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 82.

<sup>46</sup> Tarybos direktyva 98/59/EB // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/egf/docs/cd\\_9859EC\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/egf/docs/cd_9859EC_lt.pdf); prisijungimo laikas: 2007-11-22.

darbdavys pranešimą kompetentingai įstaigai turi pateikti jau po konsultacijų su darbuotojų atstovais, bet direktyvos 4 str. nurodytas ir konkretus pranešimo pateikimo laikotarpis, t. y. ne vėliau kaip prieš 30 dienų iki numatomo grupės darbuotojų atleidimo.

Aptarus procedūras galima teigti, kad kuo anksčiau darbdavys informuoja darbuotojų atstovus apie planuojamą grupės darbuotojų atleidimą, tuo jis tinkamiau atlieka savo pareigą. Jeigu darbdavys apie atleidimą praneša pakankamai anksti, darbuotojų atstovų siūlymai gali turėti kokios nors įtakos darbdavio sprendimui atleisti darbuotojų grupę. Jei tokios galimybės nėra, galima daryti išvadą, kad informavimas ir konsultavimas įvyko per vėlai. Vis dėlto direktyvoje nenumatytos sankcijos, jei darbdavys laiku neįvykdo savo pareigų. Tik direktyvos 6 str. nurodo, jog „Valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl išipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis atstovai ir (arba) darbuotojai“<sup>47</sup>.

2001 m. kovo 12 d. direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“<sup>48</sup> taikoma teisėto perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui ES sutarties taikymo teritorinėje erdvėje. Jos nuostatos galioja tiek privačioms, tiek valstybinėms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne. Direktyva nėra taikoma jūrų laivams, ir direktyvos taikymo sričiai nepriskiriamas valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų.

Direktyvos 7 str. įtvirtina tiek perdavėjo, tiek perėmėjo pareigą informuoti ir konsultuoti. Informacija ir konsultacija turi apimti bent tas priemones, kurias ketinama taikyti darbuotojams. Vis dėlto nacionaliniuose teisės aktuose valstybė gali numatyti, kad informavimo ir konsultavimo procedūros taikomos tik tokiais atvejais, kai dėl perdavimo pakeitus verslą daug darbuotojų gali patekti į labai nepalankią padėtį (7 str. 3 dalis).

Informacija turi būti pateikiama darbuotojų atstovams, ir konsultacijos organizuojamos iš anksto. Be to, perėmėjo darbuotojai turi gauti tokią informaciją, kol perdavimas nėra padaręs tiesioginės įtakos jų darbo sąlygoms ir užimtumui. Perdavėjo ir perėmėjo darbuotojų atstovams turi būti pateikiama informacija apie:

---

<sup>47</sup> Tarybos direktyva 98/59/EB // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/egf/docs/cd\\_9859EC\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/egf/docs/cd_9859EC_lt.pdf); prisijungimo laikas: 2007-11-22.

<sup>48</sup> Tarybos direktyva, priimta 2001 m. kovo 12 d., „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ 2001/23/EB // Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. – V.: Teisinės informacijos centras, 2004.

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą,
- perdavimo priežastis,
- teisinius, ekonominius ir socialinius perdavimo padarinius darbuotojams,
- priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu<sup>49</sup>.

Jeigu įmonės ar verslo darbuotojai savo atstovų neturi ne dėl savo kaltės, ši informacija turi būti iš anksto pranešama atitinkamiems darbuotojams.

Jeigu perdavėjas arba perėmėjas numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu, jis dėl to iš anksto konsultuojasi su savo darbuotojų atstovais, kad būtų priimtas susitarimas.

Reikia pabrėžti, kad ne tik ES lygmeniu, bet ir tarptautiniu (pasauliniu) mastu pripažįstamas informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju specifiskumas. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“<sup>50</sup> 13 str. nustato informacijos darbuotojų atstovams teikimą apie planuojamą darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių, technologinių priežasčių, įvardijant, nuo kada, kokiam skaičiui arba kokioms darbuotojų kategorijoms tai būtų taikoma. Pagal šį straipsnį taip pat turi būti numatomos konsultacijos, kad būtų imtasi priemonių išvengti darbuotojų pertekliaus, spėta jį sumažinti ir siekiant sušvelninti neigiamą viso šio proceso poveikį darbuotojams. Konvencijoje teigiama, kad konsultacijos privalo būti teikiamos skirtingiems šalių atstovams, o pats procesas negali turėti neigiamo poveikio darbuotojams.<sup>51</sup>

Europos socialinė chartija aptaria informavimo ir konsultavimo teisę tiek bendrąja prasme, tiek išskirdama teisę į informavimo ir konsultavimo grupės atleidimo atveju dalis.

Socialinės chartijos<sup>52</sup> 6 str. garantuoja teisę į kolektyvines derybas plačiąja prasme. 6 str. 1 p. nustatyta pareiga skatinti bendras konsultacijas tarp darbuotojų ir darbdavių arba jų organizacijų, kurios jiems atstovauja. 6 str. 1 p. nenumato konsultacijų tarp Vyriausybės ir darbuotojų ir/arba darbdavių arba jų organizacijų. Ši nuostata taikoma ne tik privačiame sektoriuje, bet ir valstybės tarnyboje. Ji galioja ir tiems asmenims, kurių veiklą reguliuoja specialūs įstatai/nuostatai/taisyklės. Straipsnyje numatytas įsipareigojimas skatinti bendras konsultacijas reiškia, kad šios konsultacijos suvokiamos kaip kolektyvinių derybų dalis.

„Informavimą ir konsultavimą taip pat numato Europos socialinė chartija, kurios 21

<sup>49</sup> Ten pat.

<sup>50</sup> TDO konvencija Nr. 158 // [www.socmin.lt/get\\_file.php?file=RTpcXEluZXRwdWJcXFNtYXJ0d2ViL3NvYy9tL21fZmlsZXMvd2Zp;](http://www.socmin.lt/get_file.php?file=RTpcXEluZXRwdWJcXFNtYXJ0d2ViL3NvYy9tL21fZmlsZXMvd2Zp;) prisijungimo laikas: 2007-10-25.

<sup>51</sup> Ten pat.

<sup>52</sup> Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

str. pabrėžiama, kad, siekdama užtikrinti, jog būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, valstybė privalo imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę ir finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama ar viešai neskelbiama. Taip pat darbuotojai turi būti laiku informuojami apie sprendimus, kurie gali turėti įtakos jų interesams<sup>53</sup>.

Teisę į informaciją ir konsultaciją grupės darbuotojų atleidimo atveju numato Europos socialinės chartijos 29 str., kuris tiksliai apibrėžia teisės į informaciją ir konsultaciją grupinio atleidimo atveju įgyvendinimą. Darbdavys privalo iš anksto informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl planuojamo grupinio atleidimo tam, kad būtų aptartos priemonės, būdai, kurie padėtų išvengti grupinių atleidimų ar sušvelninti numatomus grupinio atleidimo padarinius<sup>54</sup>.

Kaip minėta, Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyvoje „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ 2002/14/EB<sup>55</sup> nustatyta bendra minimali teisės į informaciją ir konsultavimą reikalavimų sistema.

Institucinės darbuotojų informavimo ir konsultavimo formos yra sukurtos beveik visose ES valstybėse narėse, tačiau pati informavimo ir konsultavimo tvarka skiriasi savo sudarymo būdais, veiklos pobūdžiu, ištekliais, savybėmis. Šia direktyva norima sukurti bendrą sistemą, apimančią esminius informavimo ir konsultavimo principus, apibrėžimus ir susitarimus, kurių valstybės narės turi laikytis ir kuriuos privalo priderinti prie savo nacionalinės teisės ir praktikos.

2002/14 direktyva neturėtų daryti įtakos 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“, 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatoms, kai pastarosios yra konkretesnės. Taip pat neturi daryti įtakos kitoms

---

<sup>53</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – V.: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, P. 45.

<sup>54</sup> Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>55</sup> Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ 2002/14/EB // <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?direct=y>; prieiga per internetą: 2007-11-01.

teisėms į informavimą ir konsultacijas, įskaitant ir teises, susijusias su 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EEB „Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo.“<sup>56</sup> Kiekvienoje Bendrijos mastu veikiančioje įmonėje ir kiekvienoje Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupėje turi būti įsteigiama Europos darbų taryba, kurios paskirtis yra informuoti ir konsultuoti darbuotojus, arba nustatoma kita adekvati darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarka. Vis dėlto nagrinėjant Tarybos direktyvą 94/45 ir ją papildančią 97/74 direktyvą matyti, kad jos yra skirtos Europos darbų tarybai reglamentuoti ir kad jose randama tik konsultavimosi sąvoka.

Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje<sup>57</sup> nurodoma, kad vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas Europos Bendrijoje. „Darbuotojų informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas turi būti plėtojamas atitinkamomis kryptimis, atsižvelgiant į valstybių narių praktiką. Chartijoje taip pat pabrėžiama, kad tokį informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą būtina įgyvendinti laiku, ypač kai kuriais specifiniais atvejais, tarp jų ir įmonių restruktūrizavimo operacijų arba susijungimų bei kolektyvinių atleidimų atvejais, kurie turi turėti įtakos darbuotojų užimtumui“.<sup>58</sup>

### 2.2.2. Nacionaliniuose teisės aktuose

Lietuvoje teisė į informavimą ir konsultavimą reglamentuojama pagrindiniame darbo teisės šaltinyje LR DK<sup>59</sup>. Jame informavimo ir konsultavimo sąvokos atsirado derinant Lietuvos įstatymus su ES teise, kadangi 2001 m. ratifikavusi Europos socialinę chartiją ir TDO konvencijas Lietuva įsipareigojo reglamentuoti daugelį darbuotojų teisių, tarp kurių – ir teisę į informavimą ir konsultavimą.

Pagal ES Tarybos direktyvos 98/59/EB<sup>60</sup> keliamus reikalavimus LR DK<sup>61</sup> 130<sup>1</sup> str. grupės darbuotojų atleidimai yra apibrėžti analogiškai.

2008 m. liepos 1 d. įsigaliojusiomis LR DK 47 str. ir 130<sup>1</sup> str. redakcijomis

<sup>56</sup> Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ 2002/14/EB // <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?direct=y>; prieiga per internetą: 2007-11-01.

<sup>57</sup> Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704.

<sup>58</sup> Ten pat.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926.

<sup>60</sup> Tarybos direktyva 98/59/EB // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/egf/docs/cd\\_9859EC\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/egf/docs/cd_9859EC_lt.pdf); prisijungimo laikas: 2007-11-22.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926.

reglamentuojami privalomų konsultacijų su darbuotojų atstovais apie informacijos pateikimą ir reguliuojami darbuotojų išpėjimo apie darbo sutarčių nutraukimą klausimai. Straipsnyje informavimo ir konsultavimo sąlygos formuluojamos skirtingai: darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais skiriasi nuo darbdavio pareigos informuoti trečiuosius asmenis apie grupės darbuotojų atleidimą, t. y. grupę darbuotojų ketinančios atleisti bendrovės privalo iš anksto apie tai raštu pranešti teritorinei darbo biržai ir užpildyti specialią pranešimo formą, kurioje nurodoma atleidžiamų žmonių kvalifikacija.

Naujoje LR DK 47 str. redakcijoje aiškiai apibrėžtos informavimo ir konsultavimo sąvokos, nurodyta, kokiais atvejais turi būti suteikta informacija ir konsultuojami darbuotojų atstovai, o jų nesant – patys darbuotojai, taip pat į LR DK 47 str. 4 dalį perkeltas anksčiau galiojusio LR DK 130 str., kuris apibrėžia darbdavio pareigą informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus atleidžiant darbuotojų grupę. Darbdavys, atleisdamas darbuotojų grupę, privalo surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta neigiamų padarinių arba kad jie būtų sušvelninti. Atkreiptinas dėmesys, kad konsultacijos rengiamos iki pranešimų apie atleidimą įteikimo, todėl akivaizdu, kad tokių konsultacijų tikslas yra būtent aptarti atleidžiamų darbuotojų skaičių, spręsti klausimą, ar esama galimybių pasiūlyti darbuotojams kitą darbą ir pan. Tokios pat teisės normos reglamentuojamos ir Europos socialinės chartijos 29 str. Ankstesnėje LR DK 47 str. redakcijoje nebuvo reglamentuota, kam bus suteikta informacija ir konsultacijos nesant darbuotojų atstovų, su kuo darbdavys konsultuosis, jeigu darbuotojai atstovavimo funkcijų savo atstovams neperdavė. Į šį klausimą tiksliai atsakė nauja LR DK 47 str. 10 dalis, kad nesant darbuotojų atstovų privaloma tiesiogiai arba visuotiniame susirinkime informuoti darbuotojus. Vis dėlto kyla klausimas, ar nesant darbuotojų atstovų darbdavys konsultuosis su pačiais darbuotojais ir ieškos būdų atleidimo padariniams sušvelninti, kaip to siekiama bendraujant su darbuotojų atstovais. LR DK matyti, kad konsultacijų išvados turi būti įformintos atskiru protokolu, bet jo teisinė reikšmė nepaaiškinta. LR DK normos reikalavimai yra griežtesni už 98/59/EB direktyvos keliamus reikalavimus, kadangi direktyvoje yra kalbama tik apie kolektyviniams atleidimams keliamus reikalavimus, o LR DK nurodoma, kad tvarka galioja ir atleidžiant 2 darbuotojus.

LR DK 47 str. naujoji redakcija reglamentuoja informavimą ne apie bet koki atleidimą, o būtent apie grupės darbuotojų atleidimą, kuris yra apibrėžtas direktyvos 98/59 s str. ir teisės normų prasme turi būti suprantamas kaip situacija, kai dėl ne su darbuotojo asmenybe susijusių aplinkybių yra mažinamas darbuotojų skaičius.

Tiesiogiai apie grupės darbuotojų atleidimą kalba nauja LR DK 130<sup>1</sup> str. redakcija. Šiame straipsnyje numatyta, kas konkrečiai laikoma grupės darbuotojų atleidimu, nurodoma, kad darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai, jei jis, mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą nesant darbuotojų kaltės, numato per 30 dienų atleisti 10 ir daugiau asmenų, jeigu įmonėje dirba iki 99 darbuotojų, ar daugiau kaip 10 proc. darbuotojų, jei joje dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų, arba 30 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba 300 ir daugiau žmonių. Šie reikalavimai netaikomi LR DK 130<sup>1</sup> str. 2 dalyje numatytiems reikalavimams, t. y. „kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas, laikinasias ir sezonines darbo sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino.“<sup>62</sup>

Naujoji LR DK 130 str. ir LR DK 130<sup>1</sup> str. redakcija atskyrė grupės darbuotojų atleidimą nuo pavienio darbuotojo atleidimo. LR DK 130 str. nurodyta darbdavio pareiga laiku įspėti darbuotoją apie sutarties nutraukimą, nes darbo sutartis yra sudaroma individualiai su kiekvienu darbuotoju, o LR DK 130<sup>1</sup> str. sugriežtinama grupės darbuotojų atleidimo sąlygų vykdymo tvarka. Pastarojo straipsnio 3 dalyje teigiama, kad darbdavys privalo laiku informuoti trečiąsias šalis, t. y. teritorinę darbo biržą apie numatomus atleidimus, pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais, bet ne vėliau nei prieš įteikdamas įspėjimus darbuotojams. LR DK 130<sup>1</sup> str. 4 dalis suteikia aiškumo, kad darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie grupės darbuotojų atleidimą ir pažeidus konsultavimosi su darbuotojų atstovais pareigą. Anksčiau galiojusio LR DK straipsnio redakcijoje numatyta konsultavimo nuostata perkelta į LR DK 47 str.

Grupės darbuotojų atleidimu nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino. Grupės darbuotojų atleidimo tvarką ir ypatumus nustato Vyriausybė.

2008 m. spalio 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino nutarimą Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“.<sup>63</sup> Šis Vyriausybės nutarimas priimtas remiantis LR DK 130<sup>1</sup> str. naująja redakcija, o patvirtinto aprašo nuostatos taikomos visoms įmonėms, organizacijoms ir įstaigoms bei kitoms struktūroms, kurios planuoja grupės darbuotojų atleidimą. Nutarimo įsigaliojimas – tai vienas iš teisės aktų, kuris įpareigoja darbdavį laikytis tam tikros proceso tvarkos. Pranešime

---

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926.

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimas Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 121.

darbdavys privalo pateikti pagrindinę informaciją, susijusią su grupės darbuotoju atleidimu: atleidžiamų darbuotojų skaičių, jų kvalifikaciją, atleidimo priežastis, kada įvyko konsultacijos su darbuotojų atstovais ir vykusias konsultacijas įrodančius dokumentus.

Vykdamas Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimą Nr. 1497<sup>64</sup>, socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61<sup>65</sup> patvirtinta Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, pagal kurią teritorinė darbo birža numato įmonės grupės darbuotojų atleidimo padarinių sušvelninimo priemones ir pariteto pagrindais sudaro darbo grupę toms priemonėms įgyvendinti.

Teritorinė darbo birža, gavusi pranešimą, per 10 kalendorinių dienų įvertina numatomų atleidimų poveikį vietos darbo rinkai ir galimybes švelninti neigiamus jų padarinius bei prireikus siūlo sudaryti darbo grupę, kuri parengtų prevencines priemones numatomų atleidimų padariniams sušvelninti. Darbo grupė pariteto pagrindu suformuojama iš teritorinės darbo biržos, savivaldybės, darbdavio ir įmonės profesinių sąjungų atstovų. Darbo grupės sudėtį tvirtina Trišalė komisija prie teritorinės darbo biržos.

Taigi įvertinus informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju reglamentavimą tiek ES apskritai, tiek Lietuvoje konkrečiai, galima teigti, kad, kitaip nei pavienio asmens atleidimo atveju, grupės darbuotojų atleidimas dažniausiai yra susijęs su socialine partneryste. Visuose teisės šaltiniuose informavimas ir konsultavimas numatytas būtent su darbuotojų atstovais, t. y. pavienis darbuotojas neturi galimybės kreiptis į darbdavį, reikalaujamas tam tikros su įmonės veikla susijusios informacijos, kurią darbdavys privalėtų pateikti darbuotojų atstovams. Vadinasi, galima teigti, kad, jei įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga, jei darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcija perduota atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai arba jei darbuotojams atstovauja išrinkta darbo taryba, lyg ir neturėtų kilti problemų nagrinėjamai teisei įgyvendinti. Vis dėlto nėra aišku, kaip reikėtų elgtis, kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų. Juk profesinė sąjunga ar darbo taryba sudaromos pačių darbuotojų iniciatyva, jeigu jie nusprendžia, kad taip bus geriau atliekamos jų atstovavimo ir gynimo funkcijos. Taigi jei darbuotojai nesiima atitinkamos iniciatyvos, kaip užtikrinamos jų teisės? Štai LR DK<sup>66</sup> yra nemažai normų, kuriose įtvirtinta darbdavių ar jų atstovų pareiga

---

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimas Nr. 1497 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999–2000 metų veiklos programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 114.

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2000, 48-1398.

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926.

konsultuotis su darbuotojų atstovais, tam tikrus klausimus spręsti tik suderinus ar išklausius darbuotojų atstovų nuomones (konkrečios normos bus nagrinėjamos vėliau šiame darbe). Jei darbuotojai nerodo iniciatyvos ir/ar nemano, kad jiems turi atstovauti koks nors organas, keista būtų manyti, kad įmonėje lieka nenustatyti tam tikri darbuotojų teisėms svarbūs klausimai. Klausimus, susijusius su darbuotojų atstovų informavimu ir konsultavimu, nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Naujoje LR DK redakcijoje numatoma pareiga informuoti darbuotojus tiesiogiai ar darbuotojų susirinkime, bet apie konsultacijas nėra užsimenama.

Vis dėlto reikia atkreipti dėmesį, ar visada darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju yra įgyvendinama tinkamai. Remiantis LR įmonių bankroto įstatymu 13 str.<sup>67</sup>, įmonei iškėlus bankroto ir restruktūrizavo bylą administratorius po teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos arba nuo kreditorių susirinkimo dienos apie būsimą darbuotojų atleidimą ne vėliau kaip per 3 darbo dienas privalo pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijoms ir darbuotojų atstovams. Per tuos pačius terminus turi būti įspėti ir darbuotojai, ir jau po 15 dienų nutraukiama darbo sutartis. Galima tik spėlioti, kokių veiksmų gali imtis informuotos institucijos per tokį trumpą laiką. Pagal LR DK normas prieš įspėjant turi būti vedamos konsultacijos su darbuotojų atstovais, o jų nesant – su darbuotojais. Bylos restruktūrizavimo ar bankroto iškėlimo atveju konsultavimo pareiga visiškai nenumatyta, bet, net jeigu ir yra tokia teorinė galimybė, vis tiek konsultavimasis būtų formalus ir bevaisis, kadangi per 3 dienas negalima nei tinkamai pasiruošti konsultacijoms, nei rasti veiksmingų problemos sprendimo būdų. Tik Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatyme 17 str.<sup>68</sup> yra numatyta darbo santykius reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka apie numatomus atleistus darbuotojus informuoti darbuotojų atstovus, teritorinę darbo biržą, savivaldybės instituciją. Galima daryti išvadą, kad įmonių bankroto ar restruktūrizavimo atveju darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju būtų pažeista, o jos įgyvendinimas neįmanomas, nes nebūtų laikomasi direktyvoje 98/59 EB numatytų terminų, vadinasi, būtų prieštaraujama LR DK normoms.

### **2.3. Prevencinės priemonės grupės darbuotojų atleidimų padariniams sušvelninti**

Darbo sutartis yra pagrindinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma. Darbo praradimas dažniausiai neigiamai veikia žmogų psichologiškai: jis nėra tikras, ar pavyks rasti

---

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1012.

naują darbą, ar naujas darbas užtikrins ankstesnį jo pragyvenimo lygį ir t. t.

Jeigu darbdavys numato grupės darbuotojų atleidimą, jis turi iš anksto apie tai informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais (apie juos bus kalbama vėliau). Taip pat darbdavys prieš 60 dienų iki numatomų atleidimų išpareigoja informuoti vietos darbo biržą ir savivaldybę užpildydamas ir pateikdamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1032 patvirtintą oficialią pranešimo formą. Galima teigti, kad atleidžiant grupę darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą turi būti užtikrinta ne tik darbuotojams ar jų atstovams, bet ir trečiosioms šalims, t. y. darbo biržai, savivaldybei. Tik laiku suteikiant reikiamą informaciją galima tikėtis švelnesnių atleidimo padarinių ir neigiamų nedarbo pasekmių arba suteikti pagalbą būsimiems bedarbiams, kuo greičiau grįžti į darbo rinką. Pažeidęs įstatymo reikalavimus darbdavys rizikuoja būti priverstas atidėti darbuotojų atleidimą.

Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba keisti kvalifikaciją. Darbdavys taip pat gali kreiptis į panašias įmones ar kolegas ir informuoti juos apie numatomų atleisti darbuotojų skaičių ir jų kvalifikaciją, publikuoti vietos spaudoje skelbimą, informuojantį apie numatomų atleisti darbuotojų skaičių ir jų kvalifikaciją. Vis dėlto tai nėra privaloma informavimo teisė, o tik geranoriškas darbdavio indėlis padedant atleidžiamiesiems darbuotojams.

Per šiuo metų rugsėjį teritorinės darbo biržos gavo 10 pranešimų apie 880 darbuotojų grupės atleidimus įmonėse. Palyginti su 2007 m. rugsėju, pranešimų apie grupės darbuotojų atleidimą skaičius išaugo 5 kartus, įspėtų apie atleidimą – 18 kartų. Per 2008 m. spalį buvo gauta 20 pranešimų apie grupės darbuotojų atleidimus. Šiuose pranešimuose numatoma iš darbo atleisti 1386 darbuotojus. Daugiausia pranešimų apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus gavo didžiausių miestų teritorinės darbo biržos. Vis dėlto susiklosčius tokiai padėčiai rinkoje dėl ekonomikos recesijos, kitaip dar vadinamos finansų krizės, darbuotojai atleidimai – dažnas reiškinys. Palyginus 2008 m. rugsėjo ir spalio mėnesių rodiklius matyti, kad per 1 mėnesį pranešimų apie grupės darbuotojų atleidimus skaičius išaugo dvigubai. Darbuotojų atleidimo priežastys įvairios: struktūriniai pertvarkymai, dėl ekonominių priežasčių atsisakoma neperspektyvių veiklos rūšių, iškeltos bankroto bylos.

Numatomų atleidimų padariniams sušvelninti pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos

patvirtinimo“ gali būti numatytos šios priemonės ir jų vykdytojai<sup>69</sup>:

- teritorinė darbo birža:
  - gavusi pranešimą per 10 kalendorinių dienų įvertina numatomų atleidimų poveikį vietos darbo rinkai ir galimybes neigiamiems jų padariniams švelninti;
  - prireikus siūlo sudaryti darbo grupę, kuri parengtų prevencines priemones numatomų atleidimų padariniams sušvelninti. Darbo grupė pariteto pagrindu suformuojama iš teritorinės darbo biržos, savivaldybės, darbdavių ir įmonės profesinių sąjungų atstovų. Darbo grupės sudėtį tvirtina Trišalė komisija prie teritorinės darbo biržos;
  - organizuoja su darbuotojais susitikimus, kuriuose jie informuojami apie padėtį darbo rinkoje, darbo paieškos metodus, registravimosi darbo biržoje tvarką, darbuotojų teises ir pareigas;
  - taiko jiems darbo rinkos politikos priemones (profesinio mokymo, viešųjų darbų, darbo klubų, laikino užimtumo ir kt.);
- savivaldybė:
  - sudaro papildomas verslo ir savarankiško užimtumo skatinimo sąlygas atleidžiamiems darbuotojams;
  - plečia viešųjų darbų programas;
- darbdavys savo įmonėje:
  - sudaro sąlygas įmonėje vykdomoms priemonėms įgyvendinti;
- profesinės sąjungos:
  - dalyvauja organizuojant priemonių įgyvendinimą.

Priemonės tvirtina Trišalė komisija prie teritorinės darbo biržos.

Teisiniai pagrindai numatomų atleidimų padariniams sušvelninti nustatyti ir Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme<sup>70</sup>, kuriame kartu numatytos ir naujos užimtumo rėmimo priemonės. Pagal šį įstatymą aktyvios darbo rinkos politikos priemonės sudaro<sup>71</sup>:

- bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas;

---

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2000, 48-1398.

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. X-694.

<sup>71</sup> Ten pat.

- bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas;
- remiamasis įdarbinimas;
- parama darbo vietoms steigti;
- darbo rotacija.

Siekiant, kad bedarbiai įgytų darbo rinkoje paklausias profesijas ir įsidarbintų, peržiūrėtos ir patobulintos mokymo programos, ypatingą dėmesį skiriant jų kokybei ir praktiniam mokymui. Nuo šių metų rugpjūčio 1 d. bedarbiams, dalyvaujantiems profesinio mokymo programoje, pirmuosius 3 mokymosi mėnesius bus mokama 0,7, o vėlesnius – 1 Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesio algos (toliau – MMA) dydžio mokymosi stipendija, apmokamos kelionės ir apgyvendinimo išlaidos. Iki įstatymo įsigaliojimo mokymosi stipendijos dydis buvo 187,5 Lt.

Europos socialinė chartija (pataisyta) taip pat numato priemones, sušvelninančias galimus grupinio atleidimo padarinius. Norint sušvelninti atleidimo padarinius, chartijoje siūloma taikyti socialines priemones, kuriomis būtų siekiama įdarbinti darbuotojus kitose darbo vietose ar juos perkvalifikuoti. „Siekdamos užtikrinti, kad būtų sėkmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas grupinio atleidimo atveju, Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad darbdaviai iš anksto informuotų ir konsultuotų darbuotojų atstovus dėl būdų ir priemonių, kurie padėtų išvengti grupinių atleidimų, juos riboti arba sušvelninti tokių atleidimų padarinius, pavyzdžiui, kartu taikant socialines priemones, ypač tas, kuriomis siekiama atitinkamų darbuotojų įdarbinimo kitose darbo vietose arba perkvalifikavimo“<sup>72</sup>.

Panagrinėkime konkrečius prevencinių priemonių taikymo atvejus numatant atleisti grupę darbuotojų.

AB „Alytaus tekstilė“ 2007 m. dėl įmonės bankroto atleido daugiau nei 1300 darbuotojų.

Šiame magistro darbe kaip priedas pateikiamas AB „Alytaus tekstilė“ prevencinių priemonių planas, skirtas darbuotojų numatomų atleidimų padariniams švelninti. Kaip matyti, šiam planui įgyvendinti skirta 20 priemonių, kurios susijusios su darbuotojų konsultavimu, informavimu apie integracijos į darbo rinką galimybes, darbo biržos informavimu, susitikimų su savivaldybės ir kitų valstybinių institucijų darbuotojais ir kt.

Manytina, kad geriausia prevencinė atleidimo priemonė AB „Alytaus tekstilė“

<sup>72</sup> Europos socialinė chartija // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

darbuotojams būtų susitikimų su potencialiais darbdaviais inicijavimas. Taip pat turėtų būti skirtas didelis dėmesys atleistų darbuotojų profesiniam rengimui, kadangi dauguma iš jų šioje bendrovėje dirbo ilgai, todėl geriausiai integruotis į darbo rinką jiems padėtų būtent persikvalifikavimas.

Uždarant Ignalinos atominę elektrinę Socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė Ignalinos atominės jėgainės darbuotojų, atleidžiamų dėl jos eksploatavimo nutraukimo, papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymo projektą<sup>73</sup>. Jame numatomos socialinės garantijos darbą priverstinai turėsiantiems palikti žmonėms. Tuo norima garantuoti ir saugų elektrinės darbą iki jos eksploatavimo nutraukimo, t. y. įstatymas skatina elektrinės darbuotojus neišeiti iš darbo anksčiau, nei elektrinės eksploatacija bus baigta. Ignalinos teritorinė darbo birža vykdo veiklą papildomoms užimtumo ir socialinėms garantijoms įgyvendinti, vadovaudamasi įstatymu ir socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais, nustatančiais įstatymo įgyvenimo sąlygas ir tvarką.

Papildomos užimtumo ir socialinės garantijos teikiamos atleidžiamiems darbuotojams, sudarius kartu su teritorine darbo birža individualų planą, kuriame nurodomos užimtumo rėmimo priemonės ir socialinės garantijos. Šių planų sudarymo tikslas – padėti atleidžiamam darbuotojui susipažinti su papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymo numatytų garantijų įgyvendinimo sąlygomis, padėti darbo rinkoje. Taip pat sudarant individualius planus buvusiems darbuotojams padedama įvertinti savo galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje ir numatyti priemones naujo užimtumo tikslams pasiekti.

Ignalinos darbo birža, sudarydama individualius planus numatomiems atleisti ir atleidžiamiems iš darbo Ignalinos atominės elektrinės nariams, teikia informacines ir konsultacines paslaugas, susijusias su specialaus įstatymo įgyvendinimu. Informaciniuose susirinkimuose taip pat pristatomos darbo biržos teikiamos paslaugos, padėtis vietos ir šalies darbo rinkoje, savarankiški darbo paieškos būdai, informuojama apie profesinio mokymosi ir įsidarbinimo galimybes.

Sudarant individualius planus ir sprendžiant tolimesnio užimtumo klausimus dalyvauja ir Utenos darbo rinkos mokymo tarnybos specialistai psichologai. Jie teikia grupines ir individualias konsultacijas, padėdami apsispręsti darbuotojams, norintiems įgyti ar keisti profesiją.

Nuo 2004 m. su išpėtais dėl atleidimo ir atleistais darbuotojais surengti 375

---

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. IX-1541.

informaciniai susitikimai, sudaryta 440 individualių planų.

Atleistiems ir atleidžiamiems iš darbo darbuotojams taikomos šios užimtumo garantijos:

- darbuotojų perkvalifikavimas ar kvalifikacijos kėlimas;
- įdarbinimas subsidijuojant Užimtumo rėmimo įstatymo nustatyta tvarka.

Tam tikrų užimtumo garantijų gaus ir atleidžiamų jėgainės darbuotojų šeimų nariai.

Atleisti iš darbo darbuotojai, prisiregistravę teritorinėje darbo biržoje ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo atleidimo dienos, yra darbo rinkoje papildomai remiami asmenys. Jų užimtumui remti gali būti taikoma įdarbinimo subsidijuojant priemonė. Darbdaviams, įdarbinusiems šiuos asmenis, gali būti mokamos 1 MMA dydžio subsidijos iki 12 mėnesių darbo užmokesčiui ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti.

Pagal įstatymą atleidžiami iš darbo darbuotojai turi teisę į šias papildomas socialines garantijas: papildomą išeitinę išmoką, priešpensinę bedarbio išmoką, persikėlimo išmoką, darbuotojų draudimą.

Socialinės garantijos yra finansuojamos iš Ignalinos atominės elektrinės eksploatavimo nutraukimo fondo lėšų.

Kaip nurodoma įstatymo projekto aiškinamajame rašte, išeitinėms ir papildomoms išeitinėms pašalpoms jėgainės darbuotojams 2005–2014 m. išmokėti reikės 151 mln. Lt, o ikipensinėms pašalpoms – 23 mln. Lt. Persikėlimo pašalpoms numatoma išleisti 5 mln. Lt, o perkvalifikavimo ir kitoms užimtumo didinimo priemonėms įgyvendinti – 22 mln. Lt. Nuo 2004 m. iki šių metų rugsėjo 1 d. 572 Ignalinos atominės elektrinės darbuotojai, įgiję teisę į papildomas užimtumo ir socialines garantijas, kreipėsi į Ignalinos teritorinę darbo biržą. Šioms garantijoms įgyvendinti jau panaudota 10,25 mln. Lt.

Taigi, kaip matyti, atleistiems Ignalinos atominės elektrinės darbuotojams numatomos taikyti ne tik bendros, bet ir papildomos užimtumo ir socialinės garantijos, o štai dėl AB „Alytaus tekstilės“ darbuotojų paramos 2008 m. gegužę Socialinės apsaugos ir darbo ministerija Europos Komisijai pateikė paraišką buvusiems AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojams paremti, t.y. gauti lėšų iš ES prisitaikymo prie globalizacijos fondo (toliau – EGF). Šis fondas buvo patvirtintas Europos Parlamento ir Tarybos bei pradėjo veikti 2007 m. sausį, kurio veikla reguliuojama ir reikalavimai yra numatomi Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (EB) Nr.1927/2006 ES prisitaikymo prie globalizacijos fondo lėšos yra skirtos remti atleistus iš

darbo asmenis, jeigu atleidimas yra susijęs su globalizacijos padariniais.

Pagrindiniai reikalavimai paramai gauti iš ES prisitaikymo ir globalizacijos fondo:

- paraišką paramai gauti gali pateikti tik valstybė narė;
- pagrindinė priežastis turi būti esminiai struktūriniai prekybos pokyčiai dėl globalizacijos, smarkiai sutrikdoma ekonomika
- Kai per 4 mėnesių laikotarpį įmonė esanti valstybėje narėje atleidžia mažiausiai 1000 darbuotojų;
- Kai per 9 mėnesių laikotarpį pirmiausia mažos ir vidutinės įmonės viename regione arba dviejuose gretimuose regionuose atleidžia mažiausiai 1000 darbuotojų;
- Mažose darbo rinkose kai atleidimas smarkiai paveikia vietos ekonomiką, užimtumo lygį ir valtybė narė tinkamai pagrindžia išimtinės sąlygas.<sup>74</sup>

Šiuo atveju AB „Alytaus tekstilė“ atitinka reikalavimus EGF lėšoms gauti: tekstilės pramonė migravimo į pigesnės darbo jėgos šalį – Kiniją ir atleido daugiau negu 1000 darbuotojų bei pateikė neigiamą įmonės uždarymo įtaką visai Alytaus apskrities ekonomikai. Išnagrinėjęs paraišką Europos parlamento biudžeto komitetas pritarė tokios paramos skyrimui. Smagu, kad tai pirmoji Lietuvos paraiška, pateikta Europos Komisijai fondo paramai gauti. Šios gautos paramos lėšos bus skiriamos: mokymams ir perkvalifikavimui, pagalba įsidarbinanti atleistiems asmenims, verslumui skatinti. Parama galės pasinaudoti apie 600 atleistųjų, užsiregistravusių Alytaus darbo biržoje. Bendra paramos suma yra beveik 600 tūkst. eurų. Teigiamą EP komiteto nuomonę dėl paramos skyrimo dar turės patvirtinti visas Parlamentas savo plenarinėje sesijoje bei ES Taryba.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:048:0082:0088:LT:PDF>

<sup>75</sup> [http://birutis.lt/lt/naujienos/2008\\_tekstile\\_spailiss](http://birutis.lt/lt/naujienos/2008_tekstile_spailiss); prisijungimo laikas:2008-11-23.

### III. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISĖS ATSTOVAUJANT DARBUOTOJŲ INTERESAMS GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO ATVEJU

#### 3.1. Kolektyvinių sutarčių ir susitarimų pasirašymo ypatumai

Kolektyvinė sutartis - tai rašytinis susitarimas dėl darbo ir darbo sąlygų tarp darbdavio, ir įmonės darbuotojų kolektyvo, kuri sudaroma visose įmonėse, įstaigose ir organizacijose.<sup>76</sup>

Lietuvos Respublika kaip ir kitos valstybės ratifikavusios Europos socialinę chartiją (pataisyta) ir TDO konvenciją Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, įsipareigojo reglamentuoti teisės normas skatinančias kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių pasirašymą, kuriomis būtų liberaliau reguliuojami darbo santykiai.

Juridinė kolektyvinių sutarčių galia numatyta TDO rekomendacijoje Nr.91 „Dėl kolektyvinių derybų“. Kolektyvinė sutartis reguliuoja darbo santykius ir jos turinys negali prieštarauti įstatymams ir kitiems teisės norminiams aktams.

Svarbu paminėti, kad įstatymai numato darbuotojų atstovų ir darbdavio teises kolektyvinėje sutartyje, kuri yra norminis dokumentas, tačiau skatinant tarpusavio bendradarbiavimą yra numatyta galimybė pasirašyti ir susitarimus, kuriuose gal nėra numatytų elgesio taisyklių ir pareigų, o deklaruotos tarpusavio derybos ar konsultacijos. Remiantis naujausia LR DK 47 str.<sup>77</sup> redakcija matyti, kad informavimo ir konsultavimo atvejai gali būti numatyti ne tik kolektyvinėje sutartyje ir įstatymuose, bet darbdavio ir darbuotojų atstovų pasirašytuose susitarimuose. Vadinasi, šalyje, bet kuriuo momentu ir derybų keliu gali pasirašyti susitarimus dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju. Taip yra išsprendžiama problema kai įmonėje nėra pasirašytos kolektyvinės sutarties arba ji pasirašyta labai seniai ir joje nėra aptarti informavimo ir konsultavimo būdai, tvarka, forma, reikšmė bei kitos sąlygos būtent šiuo - grupės darbuotojų atleidimo atveju.

Šalių tarpusavio informavimas ir konsultavimas kolektyvinėse sutartyse apima:

- informaciją apie įmonės veiklą, ekonominę ir finansinę padėtį dabar ir perspektyvoje;
- informaciją apie darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius;

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2008, Nr. 63-2375.

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2008, Nr.63-2375.

- informaciją apie galimą darbuotojų skaičiaus mažinimą;
- kitą informaciją.

Kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose be informacijos pateikimo tvarkos, grupės darbuotojų atleidimo atveju, turėtų būti numatytas būsimų konsultacijų informavimo dokumentas pvz. susitarimas ar susirinkimo protokolas. Tai įpareigoja 2008 m. spalio 14 d. Vyriausybės priimtas nutarimas Nr.1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“<sup>78</sup>, kadangi darbdavys privalo pateikti teritorinei darbo biržai apie įvykusias konsultacijas įrodančius dokumentus. Šiuose dokumentuose abipusiu šalių bendradarbiavimu turėtų būti numatyti kokie galimi sprendimo būdai, švelninantys atleidimo padarinius, kaip sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, kokios galėtų būti darbuotojų perkvalifikavimo galimybės ir t.t. Darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovais turi būti išankstinės jau po informacijos pateikimo.

Pagal LR DK 3 str.<sup>79</sup> Kolektyvinė sutartis tai norminis aktas, kurį sudaro teisės normos. Kolektyvinė sutartis negali prieštarauti įstatymams ir kitiems norminiams teisės aktams. Jeigu įmonėje yra sudaryta kolektyvinė sutartis, jų vykdymą kontroliuoja ir darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos, kurios yra numatytos LR DK 32 str.<sup>80</sup> kolektyvinių sutarčių laikymąsi kontroliuoja valstybinė darbo inspekcija ir kitos nevalstybinės institucijos. Valstybinės darbo inspekcijos darbuotojai išsiaiškinę, kad įmonėje yra sudaryta kolektyvinė sutartis, jie turi teisę patikrinti ar yra laikomasi sutarties norminių nuostatų. Jeigu valstybinės darbo inspekcijos darbuotojai nustato, kad sutartyje yra numatyta informavimo ir konsultavimo tvarka grupės darbuotojų atleidimo atveju ir tos tvarkos nėra laikomasi turi teisę nubausti administracijos vadovą pagal ATPK 41 str.<sup>81</sup> administracine nuobauda. Tačiau praktikoje ši valstybinės darbo inspekcijos funkcija yra retai įgyvendinama, todėl labai svarbūs nevalstybiniai darbo įstatymų, teisės norminių aktų ir kolektyvinių sutarčių kontrolės organai - profesinės sąjungos, o jeigu jų nėra darbo tarybos. Kadangi pagal naujausią LR DK redakciją matyti, kad yra nukreiptas teisinis reguliavimas į darbdavio bei darbuotojų atstovų tarpusavio susitarimus tai galime teigti, kad tarpusavio pasirašytas susitarimas turi teisės norminio akto galią ir jo teisinė galia tokia pati kaip ir kolektyvinės sutarties.

Kolektyvinės sutarties ir darbdavio ir darbuotojų susitarimų sąlygų nevykdymas ir netinkamas jų

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimas Nr.1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr.121.;

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2008, Nr.63-2375.

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2008, Nr.63-2375.

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimo kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr 1-1.

vykdymas, suteikia teisę kitai šaliai, kurios atžvilgiu yra pažeistos teisės, kreiptis į teismą ar pasinaudoti kitomis teisių gynimo priemonėmis. Vadinasi, jeigu kolektyvinėje sutartyje ar susitarime numatyta, kad darbdavys kartu su darbuotojų atstovais turi konsultuotis, grupės darbuotojų atleidimo atveju, ir pasirašyti atskirą susitarimą, kuriame būtų aptartos visos sąlygos, tvarka bei kitos priemonės, bet to nepadarė dėl darbdavio kaltė, darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į teismą, kad būtų apgintos ir įgyvendintos jų teisės. Galime daryti išvadas, kad labai svarbų vaidmenį grupės darbuotojų atleidimo atveju turi darbuotojų atstovai, jie gali inicijuoti kolektyvinių sutarčių bei susitarimų pasirašymą, kurių tikslas yra saugoti darbuotojų teises ir kilus ginčui jas apginti.

### **3.2. Darbuotojų atstovavimas**

Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams paprastai atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Esant tokiam atstovavimui prisiimti bendri išsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių išsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui. Daugumoje atskirų ES valstybių narių dvišalis arba trišalis socialinių partnerių bendradarbiavimas yra vykdomas specialiai įkurtose institucijose, kurios atlieka svarbų vaidmenį valstybės valdymo sistemoje. Tokios socialinio dialogo organizacinės institucijos įrodė savo naudą, įgavo autoritetą ir daro nemažą įtaką darbo santykių srities teisiniam reglamentavimui<sup>82</sup>.

Minėtų socialinio dialogo institucijų darbo tvarką, statusą nustato nacionaliniai teisės normų aktai. Jų struktūra paprastai remiasi trišalio dalyvavimo principu, t. y. tarybą sudaro valstybės tarnautojai arba tariamai nepriklausomi asmenys, skiriami Vyriausybės, darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai. Vis dėlto neretai (pavyzdžiui, Olandijoje darbo taryba) socialinio dialogo institucijų veikla yra grindžiama dvišališkumo principu, t. y. tokioje veikloje dalyvauja tik profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai. Žinoma, tokių socialinio dialogo institucijų vaidmuo yra konsultacinio pobūdžio, tačiau taip organizuojamas socialinis dialogas tarp socialinių partnerių padeda užtikrinti socialinį stabilumą valstybėse narėse.

Yra įtvirtinamas bendrasis principas, kad darbuotojų ir darbdavių interesams negali

---

<sup>82</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – V., 2006, P. 46.

atstovauti ir jų ginti tas pats atstovas. Darbuotojų atstovai turi šias pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises<sup>83</sup>:

- teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje, sudaryti kolektyvines sutartis, susitarimus, kontroliuoti jų vykdymą;
- organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę;
- teikti pasiūlymus valstybės institucijoms;
- vykdyti darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę;
- skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises.

Pagal naująją LR DK 22 str.<sup>84</sup> redakciją reglamentuojamos naujos teisės normos, kad darbuotojų atstovai turi teisę saugoti darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminę įtaką darbuotojų teisei padėčiai. Darbuotojų atstovai taip pat turi teisę gauti informaciją ir konsultuotis su darbdaviais dėl dabartinės ir būsimos įmonės (struktūrinio padalinio) veiklos, ekonominės padėties bei darbo santykių būklės, taip pat prieš priimant sprendimus, galinčius turėti esminę įtaką darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai.

Darbuotojams atstovaujantys subjektai atlieka ir kitus veiksmus, kuriais atstovaujama darbuotojų interesams esant darbo santykiams ir kurie atitinka įstatymus, neprieštarauja sąžiningiems santykiams tarp šalių. Jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje.

Jeigu darbdavys numato grupės darbuotojų atleidimą, jis turi iš anksto informuoti ir pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba keisti kvalifikaciją.

---

<sup>83</sup> Ten pat, P. 48–49.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali pasinaudoti ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai per konsultacijas pateikia jiems visą svarbią informaciją ir kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

- planuojamų atleidimų priežastis;
- darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;
- paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
- laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
- darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia teritorinei darbo biržai raštiško pranešimo egzempliorių, kuriame turėtų būti pateikta informacija apie<sup>85</sup>:

- planuojamų atleidimų priežastis (technologinės, gamybinės ar kt.);
- darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių;
- darbuotojų kvalifikaciją;
- laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai.

Čia paminėti įsipareigojimai konsultuotis, teikti reikiamą informaciją ir pateikti raštiško pranešimo kopiją kompetentingai institucijai taikomi nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Toliau trumpai reikėtų aptarti bendrąsias socialinių partnerių, t. y. profesinių sąjungų ir darbo tarybų, teisinio statuso ypatybes, kadangi jų vaidmuo atleidžiant grupę darbuotojų itin svarbus ir aktualus.

Pagal LR DK<sup>86</sup> darbuotojams gali atstovauti profesinės sąjungos ir darbo tarybos. Profesinės sąjungos ir darbo tarybos, gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų, darbo tarybų veiklą

---

<sup>85</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – V., 2006, P. 48.

<sup>86</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926.

reglamentuojančiais įstatymais, LR DK ir savo įstatais. Profesinių sąjungų įstatymo<sup>87</sup> 17 str. numatyta, kad profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Vykdydami šias kontrolės funkcijas, profesinės sąjungos įgalioti asmenys turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.

Darbdavio profesinėms sąjungoms teikiama informacija apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą naudojama šiais tikslais<sup>88</sup>:

- numatyti būdams ir priemonėms, kaip išvengti grupės darbuotojų atleidimo iš darbo;
- sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių;
- numatyti priemonėms, skirtoms atleistiems darbuotojams įdarbinti arba mokyti.

LR DK 19 str. ir 60 str. numatyta galimybė steigti darbo tarybas ir sudaryti su jomis kolektyvines sutartis, „jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai“. Tačiau DK 21 str. nurodyta, kad „darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustato įstatymas“. Toks įstatymas po ilgų darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų tarpusavio diskusijų 2004 m. spalį buvo priimtas. Taigi atsirado teisinių prielaidų kurti darbo tarybas, o drauge atsirado daugiau galimybių sudaryti kolektyvines sutartis.

LR DK<sup>89</sup> teigiama, kad darbuotojams gali atstovauti ne tik profesinės sąjungos, bet ir darbo tarybos, todėl priimtasis LR darbo tarybų įstatymas<sup>90</sup> nustato darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklą ir veiklos pasibaigimo pagrindus, darbo tarybų ir jos narių teises bei pareigas, garantijas darbo tarybų nariams. Taigi DK numatytos dvi galimybės rinktis darbuotojų atstovus – darbo tarybą arba profesinę sąjungą. Jos kaip darbuotojų atstovės gali pasirašyti įmonės kolektyvinę sutartį ir susitarimus su darbdaviu.

Darbo taryba – darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines,

---

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 42-758.

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos trišalė taryba // [http://www.lrtt.lt/darbo\\_tarybos.htm](http://www.lrtt.lt/darbo_tarybos.htm); prisijungimo laikas: 2007-11-

<sup>89</sup> Ten pat.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams<sup>91</sup>.

Teisinės darbo tarybos egzistavimo prielaidos įtvirtintos LR DK<sup>92</sup>. DK 19 str. 1 dalyje buvo nustatyta, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos, tačiau darbo tarybos veiklos sfera yra siauresnė nei profesinės sąjungos. Vienas iš pagrindinių darbo tarybos uždavinių – teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo.

Darbo taryba pagal LR darbo tarybų įstatymo<sup>93</sup> 19 str. turi teisę:

- dalyvauti informavimo, konsultavimo procedūrose;
- sudaryti su darbdaviu kolektyvinę sutartį bei susitarimus;
- susipažinti su darbuotojų darbo sąlygomis netrukdamas darbuotojų darbo;
- teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų sprendimo, teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo
- kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimo teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių vykdymo ir kt.

Pačių darbo tarybų kūrimas skirtas bendram dialogui ir geranoriškai sprendimų paieškai, tačiau taryba turi teisę kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Žinoma, kartais tarybai gali tekti kreiptis į teismą dėl darbo tarybos teisių gynimo.

Pažymėtina, kad darbo tarybos Lietuvoje yra teisinė naujovė. Galimybė kurti darbo tarybas, kai nėra sąlygų steigti profesinę sąjungą, atitinka Lietuvos Respublikos Konstituciją<sup>94</sup> ir tarptautinius teisės aktus, nes skatinama socialinė partnerystė, lygiateisiškumo principas tarp darbuotojų ir darbdavių. Apskritai darbo tarybos egzistuoja daugelyje Europos valstybių. Jų statusui Lietuvos darbo teisės sistemoje įtakos turėjo TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>95</sup>.

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos trišalė taryba // [http://www.lrtt.lt/darbo\\_tarybos.htm](http://www.lrtt.lt/darbo_tarybos.htm); prisijungimo laikas: 2007-11-17

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926.

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-2972.

<sup>94</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 22-1014.

<sup>95</sup> TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30.

Europos darbo tarybų sudarymą ir kompetenciją reglamentuoja 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva Nr. 45 „Dėl Europos darbuotojų tarybų sukūrimo arba darbuotojų išklausimą užtikrinančių įstaigų sukūrimo Europos Bendrijų lygiu veikiančiose įmonėse ar įmonių grupėse“<sup>96</sup>.

2008 m. liepos 1 d., įsigaliojus LR DK pakeitimui buvo įtvirtinti ir darbuotojų atstovų teisių pakeitimai:

- *saugoti* darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbuotojų teisei padėčiai.

- *gauti informaciją ir konsultuotis* su darbdaviais dėl dabartinės ir būsimos įmonės (struktūrinio padalinio) veiklos, ekonominės padėties bei darbo santykių būklės, taip pat prieš priimant sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai

Galime teigti, kad įstatymų leidėjo suteikta papildoma apsauga darbuotojams, įgyvendinanti darbuotojų teisėtą lūkesčių principą darbo santykiuose – darbdaviui formuluojama pareiga priimant sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo, dėl įmonės reorganizavimo ar kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, konsultuotis ir nurodyti darbuotojų atstovams tokio sprendimo priežastis bei teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams ir priemones tokiems tikėtiniams padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

Apibendrinant šią darbo dalį, galima teigti, kad, kaip jau žinoma, informavimas ir konsultavimas turi vieną tikslą – „reguliariai informuoti darbuotojus apie įmonės veiklą, perspektyvas, konsultuotis su darbuotojais, siekiant tam tikrų susitarimų ar bendrų sprendimų priėmimo“.<sup>97</sup> Nesant įmonėje profesinių sąjungų ir darbo tarybų, apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus darbdavys darbuotojus informuoja asmeniškai arba jų susirinkime. Kolektyvinėse sutartyse bei susitarimuose gali būti numatyta ir kita darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijų tvarka.

LR DK yra įtvirtintos teisės normos nukreipiančios darbo santykių reguliavimą į pasirašytą kolektyvines sutartį ir kitus susitarimus. Bet vis dėl to iškyla klausimas kaip bus

---

<sup>96</sup> Tarybos direktyva Nr. 45 „Dėl Europos darbuotojų tarybų sukūrimo arba darbuotojų išklausimą užtikrinančių įstaigų sukūrimo Europos Bendrijų lygiu veikiančiose įmonėse ar įmonių grupėse“ // <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:LT:HTML>; prisijungimo laikas: 2007-10-26.

<sup>97</sup> Salvo iure // <http://www.salvoiore.lt/DesktopModules/GetContent.aspx?ItemID=1&mid=50>; prisijungimo laikas: 2007-10-26.

įgyvendinama mūsų darbe nagrinėjamos teisės į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju, apsauga kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų ir nėra pasirašytos kolektyvinės sutarties ar susitarimo? Galime, daryti išvadas, kad ši teisė nebus tinkamai sureguliuota ir pasiekti tam tikri susitarimai. Lietuvoje nėra populiariu įmonėse steigti profesines sąjungas ar darbo tarybas, todėl ir nagrinėjama tema atsakyti į visus klausimus sunku dėl praktikos nebuvimo. Tačiau, kolektyvinės sutarties, susitarimų bei darbuotojų atstovų vaidmuo pagal LR DK vaidmuo didėja, kadangi įstatymų leidėjas siekia maksimalios darbuotojų teisių ir interesų apsaugos darbo santykiuose, o, kad ta apsauga būtų užtikrinta būtina turėti kompetentingą atstovą – profesinę sąjungą ar darbo tarybą, kuri sugebėtų deramai naudotis LR DK, kolektyvinės sutarties ir bendrų susitarimų suteiktomis teisėmis.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Direktyvoje Nr.98/59 EB, Europos socialinėje chartijoje (pataisyta), TDO konvencijoje Nr.158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“ ir kitose EB direktyvose, kurių reikalavimus atitinkančios LR teisės normos reglamentuoja informavimo ir konsultavimo pareigą darbdaviui grupės darbuotojų atleidimo atveju. Ši darbdavio pareiga galioja skirtingose valstybėse tam, kad visur vienodai būtų užtikrinta darbuotojų teisių apsauga, teisingas atleidimo procesas ir darbuotojų užimtumo garantijos atleidus.
2. Lyginant LR DK ir direktyvos Nr. 98/59 EB keliamus reikalavimus galima pastebėti, kad LR DK konkrečiau apibrėžia grupės darbuotojų atleidimą negu direktyva Nr.98/59 EB. Direktyvoje numatyta, kad bet koks darbdavio inicijuotas darbo sutarties pasibaigimas, *dėl vienos ar kelių priežasčių*, nesusijęs su darbuotojo asmeniu ir jei atleidžiamų darbuotojų skaičius siekia bent 5, laikomas grupės darbuotojų atleidimu. O štai LR DK grupės darbuotojų *atleidimas yra susijęs su technologinėmis, ekonominėmis, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar kitomis priežastimis*, nesusijusiomis su atskiru darbuotoju, vadinasi, minimi konkretūs pokyčiai, lemiantys grupės darbuotojų atleidimą, nors šis reikalavimų sąrašas nėra baigtinis. Svarbu paminėti, kad atleidimai grupės darbuotojų atleidimo atveju nėra susiję su darbuotojo asmeniu LR DK paminėti tik naujoje 2008 m. liepos 1 d., LR DK redakcijoje, anksčiau ši sąlyga nebuvo perkelta remiantis direktyvos Nr.98/59 EB reikalavimu.
3. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, numatyti grupės darbuotojų atleidimo atveju, yra susiję su vienos darbo santykių šalies sprendimu, t. y. darbo sutarties pasibaigimu darbdavio iniciatyva su darbuotojo asmeniu nesusijusiais veiksmais. Vadinasi, joks neteisėtas darbuotojo elgesys, asmeninės savybės ar nusižengimai neturi įtakos atleidimui.
4. LR DK darbdavio pareiga informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais yra atskirta nuo pareigos grupės darbuotojų atleidimo atveju Vyriausybės nustatyta tvarka informuoti trečiuosius asmenis, t. y. teritorinę darbo biržą ir savivaldybę, tačiau numatytas proceso eiliškumas: pirmiausia darbdavys konsultuojasi su darbuotojų atstovais, įformina konsultacijų rezultatą protokolu ar kitu dokumentu, ir tik įvykus konsultacijoms informacija pateikiama teritorinei darbo biržai bei savivaldybei. Darbdaviui pažeidus

pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais ir informuoti trečiuosius asmenis draudžia nutraukti darbo sutartį, bet konkrečių sankcijų, kurios sustabdytų darbdavį pažeisti šias pareigas nėra. Galime daryti prielaidą, kad tik kreipiantis į teismą ir pasinaudojant teisių gynimo priemonėmis būtų galima išsireikalauti iš darbdavio kompensacinio pobūdžio išmokas.

5. Apibendrinant galima teigti, kad LR teisės normų aktuose formuluojami tokie patys, kaip ir Europos Bendrijos nustatyti teisės normų aktų keliami reikalavimai grupės darbuotojų atleidimo atveju. Šiuo atveju numatyta darbdavio pareiga informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais (profesinėmis sąjungomis ir darbo tarybomis), o jų nesant – tiesiogiai su darbuotojais. Pagrindinis informavimo ir konsultavimo tikslas – išvengti grupės darbuotojų atleidimų, sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, o tinkamai įgyvendinta teisė į informavimą ir konsultavimą – tai būdas išvengti skaudžių atleidimų padarinių, apsaugant darbuotojų teises ir interesus.
6. LR DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nėra reglamentuota informavimo ir konsultavimo tvarka, ji gali būti nustatoma įstatymais, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose bei kolektyvinėse sutartyse. Jeigu įmonėje pasirašyta kolektyvinė sutartis tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo, kuriam atstovauja profesinė sąjunga ar darbo taryba, joje gali būti numatoma informavimo ir konsultavimo tvarka bei sąlygos grupės darbuotojų atleidimo atveju. Jeigu įmonėje nėra pasirašytos kolektyvinės sutarties arba ji pasirašyta, bet joje nėra aptarta informavimo ir konsultavimo tvarka, tokiu atveju, įmonei planuojant atleisti grupę darbuotojų, darbdavys ir darbuotojų atstovai gali sudaryti atskirą susitarimą, kuriame būtų aptarta šalis privaloma informavimo ir konsultavimo tvarka bei sąlygos.
7. 2008 m. liepos 1 d., įsigaliojus LR DK straipsnių pakeitimų redakcijoms yra itin aktualios šiuo metu kai visoje Lietuvoje stipriai jaučiamas ekonomikos lėtėjimas ir kada grupės darbuotojų atleidimo atvejai tampa vis dažnesni. Todėl svarbu atkreipti dėmesį į pagrindinius LR DK pakeitimus, susijusius su grupės darbuotojų atleidimo atveju. Visų pirma naujoji LR DK 130 str. redakcija reglamentuoja pavienio darbuotojo atleidimo tvarką, o LR DK 130<sup>1</sup> str. redakcija reglamentuoja grupės darbuotojų atleidimo tvarką, vadinasi yra atskirta pavienio darbuotojo atleidimas nuo grupės darbuotojų atleidimo tvarka. Sugriežtinama grupės darbuotojų atleidimo sąlygų vykdymo tvarka LR DK 130<sup>1</sup> str. 3 dalyje nurodoma, kad darbdavys privalo laiku informuoti trečiąsias šalis, t. y. teritorinę

darbo biržą apie numatomus atleidimus, pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais, o LR DK 130 str. 4 dalyje numatyta, kad darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus darbdaviui šią pareigą. LR DK 47 str. redakcijoje išskaidyta į atskiras dalis, išskiriant pagrindinius atvejus, kada darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus konkrečiai paminint grupės darbuotojų atleidimo atvejį. Anksčiau galiojusio LR DK 130 str. redakcijoje numatyta konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju nuostata perkelta į LR DK 47 str., taip pat anksčiau galiojusiame LR DK nebuvo numatyta su kuo darbdavys konsultuosis nesant darbuotojų atstovams, o naujoje LR DK 47 str. redakcijos 10 dalyje reglamentuota, kad nesant darbuotojų atstovų informacija turi būti suteikta tiesiogiai darbuotojui arba visuotiniame darbo susirinkime. LR DK 22 str. pakeitimai sustiprina darbuotojų atstovų institutą grupės darbuotojų atleidimo atveju.

Taigi temos analizė paneigia darbo pradžioje iškeltą **hipotezę**, kad teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju apibrėžiančios teisės normos nėra reglamentuojamos tinkamai. Vis dėlto šis vertinimas pagrįstas teorinėmis žiniomis, kadangi tiek tarptautiniu mastu, tiek Lietuvoje nėra praktikos ir patirties sprendžiant klausimus dėl pažeistos darbdavio pareigos informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus, o jų nesant pačius darbuotojus tiesiogiai grupės darbuotojų atleidimo atveju. Taigi praktikos trūkumas trukdo identifikuoti galimus teisės normų trūkumus nagrinėjamo objekto atžvilgiu. Galima tik iškelti kai kuriuos procedūrinius klausimus, t. y. kokios sankcijos gresia darbdaviui, nevykdančiam pareigos, ir ar tinkamai bus įgyvendinta teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju, jei įmonėje nėra darbuotojų atstovų.

Temos analizės rezultatai leidžia teikti tokias **rekomendacijas**:

- Nėra abejonių, kad visuomenėje turi būti užtikrinama žmogaus teisių apsauga, tarp jų – ir darbuotojų teisė į informavimą bei konsultavimą. Ypač būtina gerinti darbuotojų informavimą ir konsultavimą apie įmonės padėtį ir galimą užimtumo įmonėje augimą, kai, darbdavio vertinimu, užimtumui įmonėje kyla grėsmė. Tokiu atveju reikia iš anksto būti numačius galimas priemones (ypač darbuotojų profesinio mokymo ir įgūdžių lavinimo), atitolinančias neigiamus reiškinius arba jų padarinius ir didinančias darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti ir prisitaikyti;
- Ryšium su 2008 m. liepos 1 d., įsigaliojusiais LR DK pakeitimais, kuriuose aptariama

informavimo ir konsultavimo tvarka grupės darbuotojų atleidimo atveju matyti, kad darbuotojų atstovų vaidmuo ženkliai didėja, nes įstatymų leidėjas siekia maksimalios darbuotojų teisių ir interesų apsaugos darbo santykiuose todėl siūlitina atlikti profesinių sąjungų ir darbo tarybų įstatymų pakeitimus išskiriant darbuotojų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju.

- Viena iš užimtumo priemonių grupės darbuotojų atleidimo atveju yra viešieji darbai, reglamentuoti Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme Viešųjų darbų įgyvendinimą ir priemones rengia savivaldybių institucijos. Vis dėlto pabrėžtina, kad viešieji darbai – laikina užimtumo priemonė. Šiuo metu vidutinė šių darbų trukmė yra 2-3 mėn. Taigi siekiant, kad laikinas užimtumas socialiai naudinga veikla kompensuotų dalies darbuotojų užimtumo praradimą, būtina savivaldybių institucijoms parengti efektyvią ir ilgalaikę viešųjų darbų programą, kuri būtų vykdoma 2-3 metus, užtikrinti atitinkamą viešųjų darbų finansavimą ne tik iš užimtumo fondo lėšų, bet iš skirtingų ES struktūrinių šaltinių, pakeisti socialiai naudingų (viešųjų) darbų organizavimo tvarką ir numatyti galimybę esant ypatingoms sąlygoms dirbti viešuosius darbus 12 ir daugiau mėnesių;

**SANTRAUKA**  
**TEISĖ Į INFORMAVIMĄ IR KONSULTAVIMĄ GRUPĖS DARBUOTOJŲ**  
**ATLEIDIMO ATVEJU**

*Raktiniai žodžiai: informavimas, konsultavimas, darbo sutartis, darbuotojų atstovai, socialinis dialogas, grupės darbuotojų atleidimas.*

Žmogaus teisės – esminė šiuolaikinės civilizacijos vertybė. Viena iš tokių vertybių yra darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju. Darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą atleidimo atveju susijusi ir su socialinėmis, ekonominėmis asmens teisėmis, todėl informavimas, konsultavimas privalo būti įgyvendinami laiku kaip turintys įtakos užimtumo politikai

Darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju yra reglamentuota tiek nacionaliniu lygiu (LR DK, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas ir kt.), tiek tarptautiniu lygiu (Tarybos direktyva 98/59/EB, TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“, Tarybos direktyva 2001/23/EB ir kt.).

Šiame darbe yra siekiama išanalizuoti ir nustatyti įstatymais ir kitais teisės normų aktais įtvirtintas teises į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju.

Darbas buvo rašomas remiantis lietuvių ir užsienio mokslinė literatūra, įvairiais teisės normų aktais, teismų praktika, internetinėse teisinėse sistemose pateikta informacija.

# **THE RIGHT TO INFORMATION AND CONSULTATION ON DISCHARGE FROM EMPLOYMENT**

**RAMUNĖ MURNIKAITĖ**

## **SUMMARY**

*Key words: information, consultation, work contract, representatives of employees, social dialogue, collective work relationships.*

Human rights are the basic value of nowadays civilization. One of the values is employees' of the group right to information and consultation on discharge from employment. The right to information and consultation on discharge from employment is related to person's social, economic rights; therefore, information and consultation must be enforced on time because it has some influence on employment policy.

The right to information and consultation on discharge from employment is regulated on national level (Labour Code of the Republic of Lithuania, Law of the employment promotion of the Republic of Lithuania, etc.) and international level (Council directive 98/59/EB, Convention of International Labour Organization No. 158 "On breaking work contract", Council directive 2001/23/EB, etc)

The present work seeks to analyze and determine the right to information and consultation on discharge from employment established by laws and other legal acts.

The present work is based on Lithuanian and foreign scientific literature, various legal acts, practice of courts, and information presented in on-line legal systems.

## LITERATŪRA

### I. LR NORMINIAI TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 22-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2008, Nr. 63-2375.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. X-694.
5. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.
6. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 39-1271.
7. Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1541.
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
10. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.
11. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1012.
12. Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimo kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr.1-1
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimas Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 121.
14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencinės tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 48.
15. Europos socialinė chartija // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
16. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas

- principų taikymo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674.
17. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30.

## II. TEISMŲ PRAKTIKA

18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimas Nr. 1497 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999–2000 metų veiklos programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 114.

## III. SPECIALIOJI LITERATŪRA

19. Arrigo G. Information, consultation and workers participation in Europe // Teisė, 1999. Nr. 3392.
20. Blanpain R. European Labour Law. – Hague: KLI, 2000.
21. Dambrauskienė G. ir kt. Darbo sutartys: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – V.: Žaltvykštė, 2007.
22. Cininas A. Aktualios įrodymų sampratos ir jų leistinumą problemos Lietuvos baudžiamojo proceso teorijoje ir praktikoje // Jurisprudencija, 2001, t. 23 (15).
23. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. 2005, t. 74 (66).
24. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. V.: TIC, 2004.
25. Davulis T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija, 2003, t. 40(32). P. 14–24.
26. Davidavičius H. Darbuotojų informavimas apie įmonės veiklą // Juristas, 2006, Nr. 9.
27. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. – K.: Smaltija, 2003.
28. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką: leidinys skirtas įmonių, įstaigų, organizacijų vadovams, personalo tarnybų darbuotojams, samdomąjį darbą dirbantiems asmenims. – K., 2006.
29. European labour law / by Roger Blanpain, The Hague London Boston : Kluwer Law International, 2003.

30. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“.
31. ES Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“.
32. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ // OL L 82, 2001 3 22, P. 16–20.
33. Europos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. 1991 m. spalio 14 d.“ // Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. L 288.
34. Europos Tarybos direktyva 94/45/EB „Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo taikymo“ // OLL 254, 1994 9 30.
35. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ // OL L 225, 1998 8 12.
36. Europos Tarybos direktyva 97/74/EB „Dėl Europos darbų tarybų“ // OL L 10, 1998 1 16.
37. Europos Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ // OJ, 2001, L 082.
38. International encyclopaedia of laws : civil procedure / general editor R. Blanpain, The Hague : Kluwer Law International, 2005.
39. International encyclopedia of laws. Commercial and economic law : supplement 27 macau / general editor R. Blanpain, The Hague : Kluwer Law International, 2005.
40. International encyclopedia of laws. Commercial and economic law. Case law / general editor R. Blanpain, The Hague London New York (N.Y.) : Kluwer Law International, 2004.
41. International Labour Organisation Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. Geneva: International Labour Office, 1995.
42. Kasiliauskas N, Socialinė partnerystė: Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – V.: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
43. Krasauskas R, Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai

- kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr.1(103); P.37-45
44. Kubiak S. Collective redundancies: a comparative study of The Legal Regulations of The European Union and The Republic of Poland // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17), P. 74
45. Labour law and industrial relations in the European Union / editor R. Blanpain, The Hague London Boston : Kluwer Law International, 1998
46. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas. – V., 2003.
47. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I–II dalys. – V.: Justitia, 2003.
48. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. – V.: Justitia, 2004.
49. Mačernytė – Panomariovienė I, Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2007, Nr.10(100); P.23-31
50. Panomariovas A. Viešai neskelbiama informacija paslaptis kaip socialinis teisinis reiškinys // Jurisprudencija, 2002, t. 32 (24), P. 84.
51. Rubin N., Kalula E., Hepple B. Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence. Volume I, II. – Cambridge: University Press, 2005.
52. Tarybos direktyva, priimta 2001 m. kovo 12 d., „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ 2001/23/EB // Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. – V.: Teisinės informacijos centras, 2004.
53. TDO konvencija Nr.158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“.
54. Tiažkijus V, Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas. – V.: Justitia, 2005.
55. Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. – V.: Justitia, 2000.
56. Кураков Л. П. Смирнов С. Н. Информация как объект правовой защиты. – Москва Гелиос АРВ, 1998.
57. Обчинский С. С. Оперативно – розыскная информация. – Москва., 2000.
58. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1957–1990. Том II. Женева: Международное бюро труда, 1991.

#### IV. NUORODOS INTERNETE

59. Europos Sąjungos norminiai aktai // [http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search\\_lif.html](http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search_lif.html);

- prisijungimo laikas: 2007-10-04.
60. Lietuvos Respublikos Seimas // <http://www3.lrs.lt/DPAieska.html>; prisijungimo laikas: 2007-10-04.
61. Lietuvos darbo birža // [www.ldb.lt](http://www.ldb.lt); prisijungimo laikas: 2007-10-04.
62. Lietuvos Respublikos trišalė taryba // [http://www.lrtt.lt/darbo\\_tarybos.htm](http://www.lrtt.lt/darbo_tarybos.htm); prisijungimo laikas: 2007-11-17
63. Salvo iure // <http://www.salvoiore.lt/DesktopModules/GetContent.aspx?ItemID=1&mid=50>  
prisijungimo laikas: 2007-10-26.
64. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt); prisijungimo laikas: 2007-10-04.
65. SocDialogas.lt // <http://www.socdialogas.lt>; prisijungimo laikas: 2007-11-15.
66. Tarybos direktyva 98/59/EB // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/egf/docs/cd\\_9859EC\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/egf/docs/cd_9859EC_lt.pdf); prisijungimo laikas: 2007-11-22.
67. Tarptautinė darbo organizacija (konvencijos ir rekomendacijos) // [www.ilo.org](http://www.ilo.org) ir [www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm); prisijungimo laikas: 2007-11-08.
68. Valstybinė darbo inspekcija // [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt); prisijungimo laikas: 2007-10-04.
69. Europarlamentaro Šarūno Biručio svetainė [http://birutis.lt/lt/naujienos/2008\\_tekstile\\_spailiss](http://birutis.lt/lt/naujienos/2008_tekstile_spailiss); prisijungimo laikas: 2008-11-23
70. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=lt>

## **PRIEDAI**

**Prevencinių priemonių planas AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų numatomų atleidimų  
padariniams sušvelninti**

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Priemonė</i>	<i>Vykdymo data</i>	<i>Vykdymo vieta</i>	<i>Atsakingas darbuotojas</i>
1.	Vykdyti „Mini“ darbo biržos veiklą AB „Alytaus tekstilė“.	Liepos– gruodžio mėn.	AB „Alytaus tekstilė“.	Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė,
2.	Paruošti Alytaus darbo biržos informacinį standą AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojams.	Iki 2007 07 16 d.	AB „Alytaus tekstilė“.	Klientų aptarnavimo skyriaus vyr. specialistė S. Bukaveckaitė
3.	Parengti individualių ir grupinių konsultacijų teikimo AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojams, grafikus.	Iki 2007 07 20 d.	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė, darbo rinkos programų skyriaus vyr. specialistė D. Juozapavičienė
4.	Paruošti informaciją apie darbo biržos teikiamas paslaugas, AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų konsultavimo grafikus, juos skelbti Alytaus darbo biržos interneto tinklalapyje, vietinėje žiniasklaidoje.	Iki 2007 07 31 d.	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vyr. specialistė N. Dambauskienė, ISOS skyriaus vedėjas A. Dambrauskas
5.	Teikti AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojams individualias konsultacijas jų integracijos į darbo rinką klausimais	Nuo liepos 16 d. pagal paruoštą grafiką	AB „Alytaus tekstilė“, Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vyr. specialistė N. Dambauskienė, Jaunimo darbo centro vadovė M. Reklaitienė
6.	Organizuoti ir vykdyti grupinio konsultavimo ir darbo paieškos užsiėmimus	Pagal parengtą grafiką	Alytaus darbo birža	Darbo rinkos programų skyriaus vyr. specialistė D. Juozapavičienė
7.	Apie organizuojamas priemones periodiškai informuoti visuomenę per žiniasklaidos priemones, skelbti Alytaus darbo biržos interneto tinklalapyje.	Nuo liepos 16 d.	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vyr. specialistės D. Tamulionienė, D. Bundzienė
8.	Patikslinti parengtą Tikslinę prevencinių veiksnių schemą, šalinant darbuotojų skaičiaus mažinimo pasekmes ir suderinti su įmonės bei savivaldybės atstovais.	Gavus pranešimą apie grupės darbuotojų atleidimą	AB „Alytaus tekstilė“, Alytaus miesto savivaldybė	Darbo rinkos programų skyriaus vedėja V.Vaskevičienė, Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė, direktoriaus R. Mačiulis
9.	Įvykus AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų atleidimui, organizuoti atskirą padalinį darbo biržoje, įmonės darbuotojams aptarnauti.	Gavus pranešimą apie grupės darbuotojų atleidimą	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė
10.	Informuoti AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojus apie galimybę paskelbti informaciją (gyvenimo aprašymą) Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje ir, jiems sutikus, paskelbti šią informaciją rubrikoje „Ieško darbo“	Grupinio ir individualaus informavimo ir konsultavimo metu	AB „Alytaus tekstilė“, Alytaus darbo birža	Jaunimo darbo centro vadovė M. Reklaitienė, Darbo rinkos programų skyriaus vyr. specialistė D. Juozapavičienė, Klientų aptarnavimo skyriaus vyr. specialistė N. Dambauskienė

11.	Parengti susitikimų su įmonių, paeidaujančiomis įdarbinti atleidžiamus AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojus atstovais, grafiką.	Iki 2007 07 20d.	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vyr. specialistė N. Dambauskienė
12.	Organizuoti susitikimus su darbdaviais dėl galimybių įdarbinti buvusius AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojus	Pagal parengtą grafiką	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė KA skyriaus specialistai - tarpininkai
13.	Paruošti darbo biržoje informacinį specializuotą standą buvusiems AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojams	Iki liepos 18 d.	Alytaus darbo birža	Jaunimo darbo centro vadovė M. Rėklaitienė
14.	Nukreipiant į aktyvias darbo rinkos politikos programas, prioritetą skirti buvusiems AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojus	Pagal poreikį	Alytaus darbo birža	Darbo rinkos programų skyriaus vedėja V.Vaškevičienė, Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė
15.	Mėnesiui pasibaigus, atlikti registruotų buvusių AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų analizę, numatytus jų poreikius, bei užimtumo priemonių įgyvendinimą	Kiekvieną mėn.	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė, Darbo rinkos programų skyriaus vedėja V.Vaškevičienė
16.	Sukaupiti informaciją apie AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų profesines kvalifikacijas.	Per rugpjūčio mėn.	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vyr. specialistė N. Dambauskienė
17.	Kas savaitę, o esant esminiams pokyčiams nedelsiant, pateikti Lietuvos darbo biržai informaciją apie dirbančių, esančių prastovose ar išpėtų apie atleidimą AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų skaičių bei apie vykdomas ir įvykdytas prevencines priemones numatomų AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų atleidimų sušvelninimui.	Kiekvieną pirmadienį	Alytaus darbo birža	Klientų aptarnavimo skyriaus vedėja A.Miliuvienė
18.	Inicijuoti susitikimą su Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Alytaus skyriumi, aptarti patikrinimo, kaip laikomasi įmonėje darbo santykius reguliuojančių teisės aktų	Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai atlikus patikrinimą įmonėje	Alytaus darbo birža	Direktorius R. Mačiulis
19.	Inicijuoti susitikimus su Alytaus miesto savivaldybės atstovais informuojant apie darbo biržos veiklą švelninant darbuotojų atleidimo pasekmes ir aptarti tolimesnius veiksmus	Gavus pranešimą apie grupės darbuotojų atleidimą	Alytaus miesto savivaldybė	Direktorius R. Mačiulis
20.	Inicijuoti susitikimą su Alytaus darbo rinkos konsultavimo ir mokymo tarnybos atstovais, aptarti veiksmus AB „Alytaus tekstilė“ darbuotojų atleidimo pasekmėms švelninti	Gavus pranešimą apie grupės darbuotojų atleidimą	Alytaus darbo birža	Direktorius R. Mačiulis

Darba atliko Ramunė Murnikaitė.  
Darbas baigtas 2008-11-27.  
El. p. ramune.murnikaite@hansa.lt