

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

ERNESTA SLANČIAUSKAITĖ
(DARBO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO INSTITUTO RAIDA
IR PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Doc. dr. Rytis Krasauskas

Vilnius, 2019

TURINYS

ĮVADAS	3
1. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO SAMPRATA	6
2. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO IŠTAKOS IR RAIDA	10
3. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE.....	26
3.1. Formali socialinė partnerystė Sovietų Sąjungos darbo teisėje ir jos įtaka Lietuvos darbo teisei	26
3.2. Lietuvos darbo įstatymų ir socialinės partnerystės raida po nepriklausomybės atkūrimo	29
3.3. Lietuvos darbo teisės raida nuo 2003 metų socialinės partnerystės kontekste.....	35
4. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO INSTITUTAS NAUJAJAME DARBO KODEKSE IR ŠIO INSTITUTO PERSPEKTYVOS	49
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59
ANOTACIJA	66
ANNOTACION	67
SANTRAUKA.....	68
SUMMARY	69

IVADAS

Šiuolaikinėse demokratinėse visuomenėse, kaip vienas iš svarbiausių veiksnių yra įvardijama socialinė partnerystė, kuri paliko užnugaryje konfliktus ir rungtyniavimą ir į prioritetus iškėlė bendradarbiavimą ir kompromisų paieškas. Supratus, kad socialinė partnerystė teigiamai veikia visuomenės ir valstybės vystymąsi, o jai vykstant darbo santykiuose vis išiterpia nelygybės faktorius, siekiant išvengti tik formalių susitarimų, primetamų stipresniosios pusės sąlygomis, imta ieškoti būdų, kaip tinkamai sureguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų. Taigi tiek įvairūs tarptautiniai junginiai (pvz. Tarptautinė darbo organizacija, Europos Sąjunga), tiek pačios valstybės ėmėsi kurti tokią darbo santykių politiką, kuri užtikrintų kokybišką visų lygių socialinių partnerių bendradarbiavimą.

Darbo aktualumas. Teisė į informavimą ir konsultavimą, kaip viena iš socialinės partnerystės formų, yra pripažįstama viena iš svarbiausių darbuotojų socialinių teisių Europos mastu. Šio instituto idėja paremta abipuse nauda – tiek darbuotojams, tiek darbdaviui. Vykstant socialiniam dialogui, darbuotojai jaučiasi labiau pasitikintys įmone ir labiau užtikrinti, dažnai geba našiau ir kokybiškiau dirbti tam, kad būtų pasiektas bendras tikslas – pelno didinimas, o kartu su juo ir ekonominis bei socialinis stabilumas, geresnės darbo sąlygos.

Lietuvoje socialinės partnerystės užuomazgos pastebimos nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo. Visuose gyvenimo srityse vykstantys pokyčiai ir Lietuvos siekis tapti Europos Sąjungos nare skatino Lietuvoje kurti naujus teisės aktus, derančius su Europos Sąjungoje galiojančiais teisės aktais. Teisės normos, skirtos visiškai naujai Lietuvos praktikoje socialinės partnerystės formai – darbuotojų informavimui ir konsultavimui buvo keičiamos ne kartą, kol įgavo šiandieninę formą. 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė naują Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą (Toliau – Darbo kodeksas), kuris įsigaliojo 2017 metų liepos 1 d. Šiame kodekse Socialinei partnerystei skirtas visas skyrius, o vienas jo skirsnis – informavimui ir konsultavimui. Taigi darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių reglamentavimui skirtas akivaizdžiai didesnis dėmesys, nei anksčiau. Taigi, kyla klausimai, kas lėmė tokią darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių raidą Lietuvoje. Ar šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas ir kitos teisės normos tinkamai ir pakankamai reglamentuoja darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimą, ar šis reglamentavimas atitinka Europos Sąjungos ir kitų tarptautinių organizacijų teisės aktų keliamus reikalavimus. Ir jei formaliai nuostatos perkeltos į nacionalinę teisę tinkamai, ar realiai jos veikia taip, kaip turėtų veikti.

Darbo problema. Šiame darbe siekiama iširti, ar tarptautinis ir nacionalinis reglamentavimas tinkamai ir pakankamai užtikrina darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą, kaip jis kito ir kokios šio instituto perspektyvos Lietuvoje.

Mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Nagrinėjamos temos problematika tam tikrais aspektais pradėta aptarinėti jau anksčiau nei Lietuva atgavo nepriklausomybę. Šias temas nagrinėjo Lietuvos teisės mokslininkai V. Tiažkijus¹, G. Damdrauskienė², I. Nekrošius³, N. Kasiliauskas⁴, T. Davulis⁵, D. Petrylaitė, V. Petrylaitė⁶, R. Krasauskas⁷ ir kt. ir užsienio šalių autoriai C. Barnard⁸, A. C. L. Davies⁹, R. Benny, M. Sargeant, M. Jefferson¹⁰, O. B. Zheltov¹¹ ir kt. Tačiau 2017 metais Lietuvoje pasikeitus pagrindiniam darbo įstatymui – Darbo kodeksui, iš esmės pasikeitė ir darbuotojų informavimo ir konsultavimo reglamentavimas. Taigi, remiantis minėtų ir kitų darbo teisės mokslininkų darbais, tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais bus siekiama išanalizuoti, kas turėjo įtaką naujam reglamentavimui, kurios teisės aktų nuostatos gali būti įdingos, o kurios užtikrins stipresnį ir kokybiškesnį darbuotojų informavimo ir konsultavimo įsitvirtinimą Lietuvos darbo teisėje.

Baigiamojo darbo **reikšmė** – darbe pateikiamos išvados ir pasiūlymai gali padėti teisės aktų leidėjams tobulinant darbuotojų informavimo ir konsultavimo užtikrinimo sritį, darbuotojų atstovų, įgyvendinančių teisę į informavimą ir konsultavimą, veiklos reguliavimą.

Šio darbo **tikslas** – išanalizuoti informavimo ir konsultavimo institutą, jo raidą Lietuvoje, nustatyti kokios permainos turėjo didžiausią įtaką informavimo ir konsultavimo instituto formavimuisi, numatyti darbuotojų ir jų atstovų teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimo perspektyvas Lietuvoje.

Siekiant įgyvendinti šį tikslą, keliami tokie **uždaviniai**:

1) Pateikti darbuotojų informavimo ir konsultavimo sampratą darbo teisėje ir nustatyti jos reikšmę;

2) išanalizuoti tarptautinių teisės normų ir Lietuvos Respublikos teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą, nuostatas ir jų raidą, atskleisti jų sąsajas bei jų atsiradimo priežastis;

3) išanalizuoti darbuotojų informavimo ir konsultavimo instituto veikimo Lietuvoje problematiką, tobulinimo poreikį bei atskleisti šio instituto perspektyvas ateityje.

¹ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999

² Damdrauskienė, G. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008

³ Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999, 33(1): 25-37

⁴ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: trišalės tarybos sekretoriatas, 2006

⁵ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004

⁶ Petrylaitė, D.; Davulis, T. Petrylaitė, V.; Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008

⁷ Krasauskas, R., Bagdanskis, T., Guobaitė-Kiršlienė, R., Mačernytė-Panomariovienė, I. Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013

⁸ Barnard, C. European Union Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2012, p. 639

⁹ Davies, A. C. L. Perspectives on Labour Law. Cambridge: University Press, 2004

¹⁰ Benny, R., Sargeant, M., Jefferson, M. Employment Law. Questions & Answers. New York: Oxford university press, 2006

¹¹ Zheltov, O. B. Trudavoe pravo: uchebnik [Labor Law: Handbook]. Moskva: Flinta, 2012

Ginamasis teiginys – darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą apibrėžiantys nacionaliniai ir tarptautiniai teisės normų aktai teoriniu požiūriu yra pakankami, tačiau šiai dienai nėra visiškai veiksmingi ir nepilnavertiškai veikia praktiškai.

Aptariama tema analizuojama taikant šiuos **metodus**: *Lyginamasis metodas* – jį taikant palyginamas ir įvertinamas Lietuvos ir tarptautinės teisės reglamentavimas, susijęs su darbuotojų teisėmis į informavimą ir konsultavimą. *Sisteminės analizės metodu* naudotasi nagrinėjant nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus bei tiriant pagrindinius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą aspektus. *Apibendrinimo metodas* pasitelkiamas apibendrinti naudotai literatūrai, atliktam tyrimui, kad darbo pabaigoje būtų galima padaryti galutines išvadas, suformuluoti darbo teiginius. Visi šie metodai taikomi siekiant išsamiai ištirti pagrindinius nagrinėjamo objekto aspektus.

Bendra darbo struktūra ir apimtis. Darbą sudaro įvadas, keturi skyriai (1. Informavimo ir konsultavimo samprata; 2. Informavimo ir konsultavimo ištakos ir raida; 3. Informavimo ir konsultavimo reglamentavimas Lietuvoje; 4. Informavimo ir konsultavimo institutas naujajame Darbo kodekse ir šio instituto perspektyvos Lietuvoje), išvados ir pasiūlymai.

Pirmoje darbo dalyje aptariama darbuotojų informavimo ir konsultavimo samprata ir šio instituto reikšmė darbo teisėje. Antroje darbo dalyje aptariamas darbuotojų informavimo ir konsultavimo reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose, analizuojama jų raida ir svarba nacionalinei darbo teisei, aptiriamos tokio reglamentavimo atsiradimo priežastys, Europos Teisingumo Teismo praktika dėl teisės aktų reikšmės ir taikymo. Trečiojoje dalyje aprašoma darbuotojų informavimo ir konsultavimo instituto raida Lietuvoje, aptariant kas turėjo didžiausios įtakos priimamiems teisės aktams, kokios buvo reglamentavimo problemos ir kaip jos buvo sprendžiamos, analizuojama teismų praktika bei priežastys, lėmusios vangų informavimo ir konsultavimo instituto veikimą Lietuvoje. Ketvirtojoje dalyje rašoma apie šiuo metu esančias darbuotojų informavimo ir konsultavimo instituto veikimo problemas ir privalumus, galimą vėliausiai priimtų teisės aktų įtaką stiprinant darbuotojų informavimo ir konsultavimo institutą ir gerinant jo kokybę bei prognozuojamos šio instituto veikimo perspektyvos Lietuvoje.

1. INFORMAIVIMO IR KONSULTAVIMO SAMPRATA

Žmogaus gyvenimas glaudžiai susijęs su informacija, jos gavimu, perdirstimu ir mainais. „Informacija, kaip idealus socialinis fenomenas, pilietinės visuomenės kūrimo metu tampa viena svarbiausių visuomenės vertybių, nes būtent informacija daro žmogaus elgesį prasmingą, tikslingą ir rezultatyvų“¹².

Nuo senų laikų informacijos kokybė, jos gavimas, mokėjimas ją valdyti ir tinkamai panaudoti yra svarbus žmogui tiek privačiame, asmeniniame gyvenime, tiek dalyvaujant įvairaus lygio socialiniuose, visuomeniniuose santykiuose. Istoriskai dominuojantis santykių būdas tarp žmonių nuolat kito – nuo jėgos persvaros iki kompromiso ieškojimų. O kompromiso ieškojimas, susitarimai interesus, dėl kurių gali kilti konfliktas, derinti taikiai, pasak R. Krasausko¹³ yra ne kas kita, kaip socialinės partnerystės užuomazgos, kurias galima aptikti jau antikos laikais. Socialinė partnerystė susiformavo ir plėtojosi dėl natūralaus poreikio visuomenėje derinti priešingus asmenų ir įvairių socialinių grupių politinius, ekonominius ir socialinius interesus, siekiant kompromiso įvairiose bendruomenėse ir valstybėse.

Dabar socialinė partnerystė gali būti suprantama plačiąja arba siaurąja prasme. Plačiąja prasme tai visuomeninis organizuotas ir tikslingas socialinių grupių bendradarbiavimas, siekiant kompromiso, konsensuso socialinėje, ekonominėje ar politinėje srityje. Siaurąja prasme tai darbuotojų, darbdavių atstovų ir jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.¹⁴

Taigi, socialinė partnerystė plati sąvoka ir ji gali būti įgyvendinama įvairiuose valstybės ir visuomenės veiklos srityse, tačiau sritis, kurioje socialinė partnerystė padaro vieną didžiausių įtakų yra darbo santykiai.¹⁵

Kadangi, pasak G. Dambrauskienės „darbuotojai (jų organizacijos) ir darbdaviai (jų organizacijos), kaip socialinio dialogo subjektai turi ne tik bendrų, bet ir principinių skirtumų, o dažniausiai skirtingų socialinių, ekonominių ir politinių interesų, todėl labai svarbu pasiekti abipusiškai naudingą dialogą, kuriuo būtų suinteresuotos abi šalys ir susitarimo būdu būtų pasiekta optimali interesų pusiausvyra įgyvendinant svarbiausias ekonomines, socialines, politines nuostatas siekiant stabilumo ir taikos.“¹⁶

¹² Panomariovas, A. Viešai neskelbiama informacija – paslaptis kaip socialinis teisinis reiškinys. *Jurisprudencija*, 2002, t. 32(24): 83

¹³ Krasauskas, R ir kt. *Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 117-118

¹⁴ Krasauskas, R ir kt. *Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 116

¹⁵ Nekrošius, I. ir kt. *Darbo teisė* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78

¹⁶ Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66): 13–22

Kalbant apie darbo santykius, literatūroje galima rasti skirtingai įvardijamas socialinės partnerystės formas. Kai kurie jų išskiria tris, kai kurie keturias. R. Guobaitė-Kiršlienė¹⁷, D. Petrylaitė¹⁸, O. B. Zheltov¹⁹ kaip socialinės partnerystės formas įvardija:

1. Socialinių partnerių dalyvavimas socialinės partnerystės institucijų veikloje;
2. Darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo teisių įgyvendinimas;
3. Darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimas;
4. Kolektyvinių derybų vedimas ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas.

Kiti autoriai (R. Petravičius²⁰, T. Davulis²¹, I. Vėgėlė²², G. Dambrauskienė²³) socialinės partnerystės formas skirsto pagal tai, koku lygiu ši yra taikoma – aukštesniu nei įmonės ar įmonės (ar jos struktūrinio padalinio) lygiu ir išskiria tris formas, tačiau jos iš esmės atitinka aukščiau aprašytas formas, tik informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo priimant sprendimus teisės apjungiamos į vieną formą. Jos esmė yra ta, kad darbdaviai reguliariai, taip pat priimdami visiems darbuotojams ar jų grupei reikšmingus sprendimus dėl įvairių darbo organizavimo aspektų, privalo vienokiu ar kitokiu būdu įtraukti darbuotojų atstovus (išimtiniais atvejais pačius darbuotojus) į tokio sprendimo priėmimo procedūrą.²⁴ Užsienio šalių darbo teisėje tai vadinama bendru žodžiu – darbuotojų „dalyvavimas“ (angl. *Participation*)²⁵. Dažniausiai šios formos tapatinamos Vakarų Europos šalyse, tačiau jos vis tik turi esminių skirtumų. Informavimas, tai vienpusė nuostata, reiškianti darbdavio pareigą teikti darbuotojų atstovams informaciją darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais. Konsultavimas laikomas abipuse pareiga, įgalinanti ir darbuotojų atstovus išsakyti savo nuomonę darbdaviui²⁶. Dalyvavimas įmonės valdyme trečiuoju būdu reiškia ne tik informacijos gavimą ar nuomonės išsakymą, tačiau ir realią įtaką pačiame sprendimų priėmime²⁷. Šie trys etapai – informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas priimant sprendimus nebūtinai visi drauge sudaro darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę procesą. Vis dėl to darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę negali apsieiti be informavimo, nes būtent informacijos pateikimas yra dalyvavimo plačiąja prasme pradžia. Juk tik pateikus informaciją gali vykti konsultacijos arba tik gavus informaciją darbuotojai arba jų atstovai gali daryti įtaką priimamiems sprendimams.

¹⁷ Krasauskas, R ir kt. Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 173

¹⁸ Nekrošius, I. ir kt. Darbo teisė Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 87

¹⁹ Zheltov, O. B. Trudavoe pravo: uchebnik [Labor Law: Handbook]. Moskva: Flinta, 2012, p. 79

²⁰ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 282

²¹ Nekrošius, I. ir kt. Darbo teisė Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 130

²² Vėgėlė, I. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos sąjungos teisėje. Jurisprudencija, 2004, t. 58(50): 107

²³ Dambrauskienė, G. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 64

²⁴ Nekrošius, I. ir kt. Darbo teisė Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 130

²⁵ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 282

²⁶ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 66

²⁷ Barnard, C. European Union Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2012, p. 639

Pažymėtina ir tai, kad dalyvavimas valdant įmonę gali apsiriboti tik informavimu ir konsultavimu, vien tik informavimu apie priimtus arba priimamus sprendimus, o darbuotojai ar jų atstovai trečiajame etape nedalyvauja²⁸.

Vis tik kai kurių kitų autorių (N. Kasiliausko, E. Pichot)²⁹ nuomone, informavimas ir konsultavimas laikomi „lengvasvoriu“ darbuotojų įtraukimo įrankiu. Tačiau nepaisant to, šie procesai abipusiai naudingi ir reikšmingi įmonės veiklai.

Ši partnerystės forma visų pirma užtikrina darbuotojų interesus – sudaro sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant saugumą, supažindina darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didina darbuotojų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kuri pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatina darbuotojų dalyvavimą įstaigos veikloje ir pan.³⁰ Kita vertus, informavimo ir konsultavimo procesai naudingi ir darbdaviui – jie užkerta kelią skubotų, neveiksmingų, pernelyg didelių išlaidų ar per didelę riziką sukeliančių sprendimų priėmimui³¹, pagerina dialogą ir skatina abipusį pasitikėjimą įmonėse, darbo organizavimui suteikia lankstumo ir sudaro sąlygas didinti įmonės konkurencingumą. Statistiniai duomenys rodo, kad informuoti darbuotojai – geriausia garantija naujų darbo organizavimo formų gyvybingumui ir aukšto produktyvumo darbo aplinkai³². Nereikia pamiršti, kad negalima pasiekti teisingumo tenkinant tik vienos pusės interesus – reikalingas atitinkamas tiek darbdavių, tiek darbuotojų (jų atstovų) elgesys: abipusė nuomonių ir interesų pagarba, sąžiningumas³³, siekis nepažeisti interesų pusiausvyros, geranoriškumas.

Šiais dviem aspektais vadovaujantis jau praėjusio amžiaus viduryje pirmiausia Vokietijos teisinėje sistemoje buvo pradėti plėtoti darbuotojų informavimo ir konsultavimo principai, kurie privedė prie socialiai atsakingesnių ir kokybiškesnių vadovų sprendimų bei produktyvesnio darbuotojų dalyvavimo pokyčiuose, suvokiant jų tikslą, reikalingumą ir spėjus šiems pokyčiams tinkamai pasirengti³⁴. Pasak H. Gospel ir P. Willman, Vokietijoje darbuotojų informavimas ir konsultavimas buvo pilnai įtvirtintas įstatymais, ir šie procesai buvo vykdomi šalia kolektyvinių derybų. Ši praktika parodė, kad darbuotojai atstovaujami geriau, kai darbo teisėje vyrauja ne tik kolektyvinių derybų praktika, bet ir nuolatiniai bendradarbiavimo procesai ir periodiškasis darbuotojų informavimas ir konsultavimas³⁵.

²⁸ Vėgėlė, I. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*, 2004, t. 58(50): 109

²⁹ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 70

³⁰ OL L 80, 2002 3 23, p. 29-34

³¹ Nekrošius, I. ir kt. Darbo teisė Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 131

³² Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 38

³³ Dambrauskienė, G. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 63

³⁴ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 565

³⁵ Gospel, H., Willman, P. The Coming of Workplace Information Sharing and Consultation: What It Means for Employee Representation in Britain. *Perspectives on Work*, 2003, 7(1): 38

Darbo teisės teorijoje ir praktikoje galima rasti skirtingų informavimo ir konsultavimo apibrėžimų. Pavyzdžiui, anot C. Barnard, Informavimas yra vienašalis veiksmas. Tai informacija, darbdavio pateikiama darbuotojams ar jų atstovams (profsajungoms arba darbuotojų išrinktiems atstovams). Konsultavimas yra dvišalis veiksmas. Jis suteikia darbuotojų atstovams galimybę išreikšti savo nuomonę³⁶.

G. Dambrauskienė³⁷, Ramunė Guobaitė-Kiršlienė³⁸ rašo, kad informavimas, tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme, o konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Pasak T. Davulio, pastarieji apibrėžimai turi šio tokio lingvistinio neapibrėžtumo nes jais įstatymų leidėjas aiškiai neatskleidžia, ar jis siekia įtvirtinti darbdavio konsultavimą, kurį atlieka darbuotojų atstovai, ar darbuotojų atstovų konsultavimą, kurį vykdo darbdavys. Tačiau autorius pripažįsta, kad praktiniam šių teisių įgyvendinimui tai neturi didelės reikšmės³⁹.

Taigi, galima daryti išvadą, jog darbo teisės teorijoje ginčų ir stipriai išsiskiriančių nuomonių dėl informavimo ir konsultavimo sąvokų nėra. Verta pastebėti, kad darbo teisės mokslininkų pateikiami apibrėžimai iš dalies ar visiškai atitinka ir pateiktas Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktuose.

³⁶ Barnard, C. *European Union Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012, p. 669

³⁷ Dambrauskienė, G. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 72

³⁸ Krasauskas, R. ir kt. *Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 202

³⁹ Davulis, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 568

2. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO IŠTAKOS IR RAIDA

Lietuvos Konstitucijoje⁴⁰ numatyta, kad Lietuva dalyvauja tarptautinėse organizacijose, jeigu tai neprieštarauja Valstybės interesams ir jos nepriklausomybei, vadovaujasi visuotinai pripažintais tarptautinės teisės principais ir normomis, prisideda prie teise ir teisingumu pagrįstos tarptautinės tvarkos kūrimo, todėl siekiant išanalizuoti informavimo ir konsultavimo instituto raidą Lietuvoje, tikslinga apžvelgti darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą reglamentavimą viršnacionaliniame lygmenyje, nes būtent jis turėjo didžiausią įtaką šio instituto formavimuisi Lietuvoje.

Pasaulyje prasidėjus pramoninei revoliucijai (XVIII a. pabaiga – XX a. pradžia), dėl sparčios industrializacijos gausėjusio dirbančiųjų, nepatenkintų savo padėtimi, darbo sąlygomis ir įsigalėjusiu išnaudojimu darbe. Visa tai vedė prie poreikio įkurti organizaciją, tarptautiniu mastu ginančią darbuotojų teises. Taip 1919 m. įsikūrė Tarptautinė darbo organizacija, kurios nare Lietuva tapo nuo 1921 metų. Narystė šioje organizacijoje nuo 1991 m. spalio 4 d. buvo atnaujinta.

Ši organizacija išsiskiria tuo, kad formuodami jos politiką darbuotojų ir darbdavių atstovai dalyvauja lygiomis teisėmis su vyriausybių atstovais ir visi šios organizacijos sprendimai priimami trišalio konsensuso būdu⁴¹. Kadangi Tarptautinė darbo organizacija siekia visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu, o vieni iš strateginių šios organizacijos tikslų – pagrindinių principų ir teisių darbe užtikrinimas, socialinio dialogo ir trišalio bendradarbiavimo skatinimas ir plėtojimas⁴², tai veikiant šia kryptimi neapsieita ir be informavimo ir konsultavimo procedūrų svarbos didinimo. Jau nuo 1944 metų Filadelfijos deklaracijoje buvo skatinamas bendradarbiavimas tarp darbdavių ir darbuotojų vardan tolimesnio įmonės produktyvumo ir efektyvumo didinimo.

Tarptautiniu lygiu informavimas ir konsultavimas yra minimas 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, 1949 m. konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, 1976 m. konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, 1981 m. konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Tais pačiais metais priimtos ją lydinčios rekomendacijos Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ 7 straipsnyje nustatyta informavimo pareiga valstybinio ir privataus sektorių darbdaviams, nurodant, kad darbdaviai darbuotojų organizacijų reikalavimu turi suteikti reikalingą kolektyvinėms deryboms ekonominę ir socialinę informaciją apie derybose dalyvaujančią įmonę ar jos padalinį. Jei tam tikros informacijos

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992-11-29, Nr. 33-1014

⁴¹ Krasauskas, R ir kt. Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 37-38

⁴² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Žiūrėta 2018 m. gruodžio 7 d.

<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo>.

atskleidimas galėtų pakenkti įmonei, tai informacijos perdavimas galėtų būti sąlyginis darbuotojų atstovams įsipareigojus, kad bus išsaugotas konfidencialumas.

1951 metais buvo priimta Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 94 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo tarp darbdavių ir darbuotojų įmonėje“, kuri orientuota į bendradarbiavimą darbo vietoje, nukreipta į darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius. Joje pasisakoma, kad būtina imtis priemonių skatinti konsultavimą ir bendradarbiavimą tarp darbdavių ir darbuotojų įmonės lygmenyje tais klausimais, kurie kelia abipusį susirūpinimą (bet nepatenka į kolektyvinių derybų mechanizmą ar nėra susiję su terminų ir įdarbinimo sąlygų nustatymu). Ši rekomendacija svarbi tuo, kad informavimas ir konsultavimas yra išgryninamas iš kitų darbuotojų ir darbdavio komunikavimo išraiškų bei leidžia suprasti, jog dialogas tarp šių darbo santykių šalių gali ir turi vykti dėl įvairių iškilusių problemų.

Kitoje 1967 metais priimtoje Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 129 „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėje“ akcentuojama, jog darbdaviai (jų organizacijos) bei darbuotojai (jų organizacijos) turėtų, vardan bendrų interesų, suprasdami abipusę naudą, operatyviai skleisti bei keisti informacija, susijusia su įmonės veikla bei darbuotojų socialinėmis sąlygomis. To siekiant darbdavys, prieš tai pasikonsultavęs su darbuotojų atstovais, turi nusistatyti efektyvią tokios informacijos pateikimo procedūrą. Veiksminga bendradarbiavimo tarp šalių politika turėtų užtikrinti, kad informavimas ir konsultavimas vyktų prieš įmonės administracijai priimat svarbius sprendimus tokiu būdu, jog informacijos atskleidimas nepažeistų bet kurios iš šalių interesų. Rekomendacijoje detaliam išdėstyta, kokia informacija turėtų būti pateikta darbuotojams (jų atstovams). Darbuotojai turėtų būti informuojami apie:

- bendrąsias darbo sutarties sąlygas, įskaitant priėmimą, perkėlimą bei atleidimą,
- pareigybių aprašymus ir konkrečių darbų vietas įmonės struktūroje,
- mokymosi galimybes ir paaukštinimo perspektyvas įmonėje,
- bendrąsias darbo sąlygas,
- darbuotojų saugos ir sveikatos taisykles bei instrukcijas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai,
 - nusiskundimų nagrinėjimo procedūrą,
 - personalui teikiamas paslaugas, tokias kaip sveikatos priežiūra, valgyklos, apgyvendinimas, laisvalaikis, taupymo bei bankininkystės patogumai ir pan.,
 - socialinės apsaugos ir socialinės paramos sistemas įmonėje,
 - nacionalinės socialinės apsaugos sistemos, kurios subjektais yra darbuotojai, reglamentavimą,
- bendrą įmonės situaciją ir perspektyvas ar planus jos plėtrai ateityje,

- sprendimus, kurie gali tiesiogiai arba netiesiogiai paveikti darbuotojus bei tokių sprendimų priežastis,
- konsultavimosi ir diskusijų tarp įmonės administracijos ir jos atstovų, iš vienos pusės, ir darbuotojų ir jų atstovų iš kitos, įgyvendinimo būdus.

Darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą taip pat akcentuojama 1982 metų konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo“, kurioje nustatyta darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą, kai darbdavys ketina atleisti darbuotoją dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašaus pobūdžio priežasčių. Lietuva šios konvencijos nėra ratifikavusi.

Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos nenumato valstybėms tvirtų teisiųjų įsipareigojimų juos vykdant, o yra daugiau deklaratyvaus ir rekomendacinio pobūdžio ir jų nevykdymas valstybėms nesukelia teisiųjų pasekmių⁴³. Tačiau net ir rekomendacijos ar neratifikautos konvencijos, kurios nėra privalomos, yra reikšmingas teisės šaltinis valstybių narių darbo teisėje.

1993 m. gegužės 14 d. Lietuva tapo kitos tarptautinės organizacijos – Europos tarybos nare. 1961 metais Europos taryba priėmė Europos socialinę chartiją, įtvirtinančią socialines žmogaus teises. 1996 metais buvo priimta Pataisytoji Europos socialinė chartija, ir šiuo metu galioja dvi Chartijos: valstybės, Europos Tarybos narės, gali pasirinkti: prisiimti įsipareigojimus dėl socialinių teisių pagal pirmąją Chartiją, ar kiek didesnės apimtys įsipareigojimus, pagal pataisytąją Chartiją.

2001 metais Lietuvoje žengtas ryžtingas žingsnis ir priimta reikšminga Europos Tarybos sutartis⁴⁴ – Lietuvos Respublikos Seimas priėmė įstatymą dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo⁴⁵, prisiimdamas daugiau įsipareigojimų negu Chartijai ratifikuoti būtinas minimumas. Šios chartijos 21 ir 29 straipsniuose pabrėžiama, kad šalys turi imtis tam tikrų priemonių, kad darbuotojai (jų atstovai) pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat arba tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės ekonominę ir finansinę būklę, konsultuojami apie numatomus sprendimus, ypač galinčius turėti esminės įtakos darbuotojų interesams, siekiant ieškoti būdų ir priemonių, kurios padėtų išvengti grupinių atleidimų, juos atribotų ar bent sušvelnintų tokių atleidimų padarinius.

Europos socialinių teisių komitetas, kuris turi teisę aiškinti Europos socialinės chartijos nuostatas, akcentuoja šių priemonių praktinio užtikrinimo svarbą. Komitetas nurodo, kad darbuotojai turi turėti teisinės gynybos priemones, ypač tada, kai šių teisių nesilaikoma. Taip pat

⁴³ Damdrauskienė, G., Mačernytė – Ponomariovienė, I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009, p. 21

⁴⁴ Baltutytė, E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje. Jurisprudencija, 2002, t. 30(22): 76

⁴⁵ Valstybės žinios. 2001. Nr. 49–1699

turi būti nustatytos sankcijos toms įmonėms, kurios nesilaiko įsipareigojimų pagal informavimą ir konsultavimą reglamentuojančių straipsnių nuostatas⁴⁶.

Kita tarptautinė organizacija, kurios nare Lietuva pretendavo tapti, buvo Europos Sąjunga. Ši organizacija buvo sukurta kaip ekonominė, tačiau vis stiprėjant socialinės integracijos reikšmei, valstybės narės suteikė šiai organizacijai vis platesnius teisėkūros įgalinimus darbo teisės srityje⁴⁷. 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai tapus pilnateise Europos Sąjungos nare, be kita ko turėjo būti įgyvendintos ir visos su darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimu susijusios Europos Sąjungos teisės aktų nuostatos.

Apie darbuotojų teisę į informaciją, konsultacijas ir dalyvavimą Europos bendrijoje garsesnės diskusijos pradėtos jau nuo 1974 m., kai priimta pirmoji socialinių-politinių veiksmų programa⁴⁸. Programoje buvo numatyta nauja veiklos sritis, kuri apėmė ir darbo santykių teisinį reguliavimą⁴⁹.

Taip pat labai reikšmingas žingsnis darbuotojų teisių į informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą srityje buvo 1989 metais priimta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Europos tarybos priimtos Europos socialines chartijos pavyzdžiu Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje buvo išvardintos pagrindinės bendrojoje rinkoje užtikrinamos darbuotojų socialinės teisės. Kai kurios nuostatos pakartojo Europos bendrijos sutartyje ar antrinėje teisėje jau įtvirtintas teisės, tačiau kai kurios, kaip ir teisė į informavimą, konsultavimą bei darbuotojų dalyvavimą (Chartijos 17 ir 18 p.) paminėtos pirmą kartą. Nors tuo metu jos buvo skirtos ne valstybių narių darbdaviams, o siejamos su Europos bendrijos mastu veikiančiomis įmonėmis. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija nebuvo teisiškai privaloma, tačiau joje patvirtinama, kad socialiniams aspektams turi būti teikiama ne mažiau svarbos nei bendrosios rinkos ekonominiams aspektams.

1991 m. buvo aktyviai svarstoma dėl socialinės politikos tikslų praktinio realizavimo, tačiau bet kokie bandymai išplėsti Europos Bendrijos darbo teisės kompetenciją sulaukė Jungtinės Karalystės kritikos. Todėl buvo pasirinktas kitas kelias – nekeičiant Europos bendrijos sutartyje įtvirtintų socialinės politikos nuostatų, socialiniai tikslai ir kompetencijos buvo patvirtinti Maastrichto sutarties 14 protokolo priedu „Susitarimas dėl socialinės politikos“, kuris galiojo tik

⁴⁶ Europos socialinė chartija: vadovas = European Social Charter: Short Guide/ vertimas iš anglų kalbos. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, Europos Tarybos informacijos biuras, 2002, p. 190

⁴⁷ Davulis, T. Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida. Monografija „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 149-150

⁴⁸ Europos parlamento svetainė. Žiūrėta 2018 m. lapkričio 14 d.

<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/57/darbuotoju-teise-i-informacija-konsultacijas-ir-dalyvavima>

⁴⁹ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 31

vienuolikai valstybių (išskyrus Jungtinę Karalystę)⁵⁰. Šis socialinis protokolas numatė sprendimų priėmimą kvalifikuota balsų dauguma tokiose srityse, kaip darbo sąlygos ir konsultavimas⁵¹.

Vieninga socialinės politikos sistema buvo iš naujo atkurta, kai pasikeitus politinei situacijai Europos Bendrijos valstybės narės pagaliau priėjo susitarimo ir 1999 metais pasirašė Amsterdamo sutartį, kuria į Europos Bendrijos sutarties turinį su nežymiais pakeitimais buvo perkeltas kartu su Maastrichto sutartimi pasirašytas susitarimas dėl socialinės politikos.

2000 m. gruodį buvo priimta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁵². Priėmus šį dokumentą, jis neturėjo apibrėžtos teisinės galios⁵³, tačiau 2009 m. gruodžio 1 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija tapo privalomojo pobūdžio pirminės Europos Sąjungos teisės dalimi⁵⁴ ir svarbiu atskaitos tašku Europos ir nacionaliniams teismams. Europos Komisija skatina jos laikytis vykdant visus Europos Sąjungos veiksmus ir tam glaudžiai bendradarbiauja su nacionalinėmis, Europos ir tarptautinėmis organizacijomis.

Į šį Europos Sąjungos priimtą žmogaus teisių apsaugos instrumentą buvo įtrauktos ir darbo teisės nuostatos, tarp jų ir skirtos darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimui. Chartijos 27 straipsnis numato, kad darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.

Visų pirma, Chartija yra itin svarbi Europos Komisijos, Tarybos ir Parlamento veikloje, – jiems leidžiant teisės aktus ir priimant kitus sprendimus, kuriuos jie privalo suderinti su Chartija. Taip pat, Europos Sąjungos institucijos privalo užtikrinti, kad valstybės narės, įgyvendindamos Europos Sąjungos teisę, laikytųsi Chartijos⁵⁵.

Svarbų vaidmenį tikrinant, kaip valstybės narės taikydamos Europos Sąjungos teisę laikosi Chartijos nuostatų, atlieka ir valstybių narių teismai. Nacionalinių teismų teisėjai yra pagrindiniai veikėjai, suteikiantys Chartijoje įtvirtintoms teisėms ir laisvėms konkretų poveikį, nes jie tiesiogiai užtikrina, kad atskiri asmenys turėtų visas teisių gynimo priemones pažeidus jų pagrindines teises, kurios yra Europos Sąjungos teisės dalis⁵⁶.

Europos Sąjungos piliečių (tarp jų ir Lietuvos) apklausos rodo, kad visuomenė pasigenda žinių apie Chartijos taikymą ir aiškinimo apie jos taikymą. Remiantis 2015 m. vasarį atliktos

⁵⁰ Petrylaitė, D.; Davulis, T. Petrylaitė, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 21-22

⁵¹ Hix, S. Europos Sąjungos politinė sistema. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 302

⁵² OL C 326, 2012 10 26, p. 391-407

⁵³ Kornobis-Romanowska, D. The Charter Of Fundamental Rights Within The Framework Of The European Union Legal System. Jurisprudencija, 2003, t. 44(36): 16

⁵⁴ Kavaliėnė, S.; Danėlienė, I. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija kaip individualių teisių gynimo instrumentas. Vilnius: Jurisprudencija 2015, 22(2):231

⁵⁵ Kavaliėnė, S.; Danėlienė, I. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija kaip individualių teisių gynimo instrumentas. Vilnius: Jurisprudencija 2015, 22(2): 234-236

⁵⁶ Europos Komisijos ataskaita apie Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos taikymą 2013 metais, COM(2014) 0224 final

„Eurobarometro“ apklausos apie asmenų žinių apie Chartiją lygį duomenimis, asmenų žinių lygis praėjus penkeriems metams po Chartijos įsigaliojimo buvo žemas. Apklausos duomenys taip pat parodė, kad dauguma respondentų (57 proc.) klaidingai atsakė į klausimą ar Chartija taikoma visų valstybių narių veiksmų atžvilgiu, įskaitant išimtinai nacionalinę kompetenciją – respondentų nuomone, jie gali pasitelkti Chartiją savo individualių teisių gynybai visuose ginčiuose, įskaitant tuos, kurie yra išimtinai nacionalinio pobūdžio, t. y. neturi jokios sąsajos su Europos Sąjungos teise⁵⁷. Reikia pabrėžti, kad Chartijos 51 straipsnio 1 dalyje yra aiškiai įvardyta, kad valstybės narės yra Chartijos adresatas, tačiau tik tais atvejais, kai jos įgyvendina Europos Sąjungos teisę. Tačiau pažymėtina, kad valstybių narių teismai remiasi Chartija kaip konsultaciniu ir įkvėpimo dokumentu net bylose, kurios nepriklauso Europos Sąjungos teisės taikymo sričiai⁵⁸.

Nepaisant to, kad Europos Sąjungos valstybėse narėse yra susiformavę gana skirtingi nacionalinės darbo teisės reguliavimo ypatumai, kurie ypatingai skiriasi kontinentinės ir bendrosios teisės tradicijų šalyse, vis tik „institucinės darbuotojų informavimo ir konsultavimo formos yra sukurtos beveik visose Europos Sąjungos valstybėse narėse“⁵⁹, o perimant susiformavusią daugumos valstybių narių praktiką ir informavimo ir konsultavimo teisės tradicinius bruožus Europos Sąjungoje yra priimta nemažai direktyvų, kurios skirtos darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių užtikrinimui arba bent sąlyginai (pvz. Direktyva 97/81/EB „Dėl darbo ne visą darbo dieną“⁶⁰; direktyva 99/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“⁶¹; direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus⁶²; direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus⁶³; direktyva 2004/25/EB „Dėl įmonių perėmimo pasiūlymų“⁶⁴; direktyva 2008/104/EB „Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“⁶⁵; direktyva (Europos Sąjungos) 2017/1132 „Dėl tam tikrų bendrovių teisės aspektų“⁶⁶ ir pan.) jas aptaria direktyvų nuostatose.

⁵⁷ 2015 m. „Eurobarometro“ apklausa dėl informuotumo apie Chartiją. Žiūrėta 2018 m. gruodžio 17 d. http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_416_en.pdf

⁵⁸ Europos Komisijos ataskaita apie Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos taikymą 2015 metais., COM(2016) 0265 final

⁵⁹ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 42

⁶⁰ OL L 14, 1998 1 20, p. 9-14

⁶¹ OL L 175, 1999 7 10, p. 43-48

⁶² OL L 294, 2001 11 10, p. 22-32

⁶³ OL L 207, 2003 8 18, p. 25-36

⁶⁴ OL L 142, 2004 4 30, p. 12-23

⁶⁵ OL L 327, 2008 12 5, p. 9-14

⁶⁶ OL L 169, 2017 6 30, p. 46-127

Kai kurios direktyvos skirtos specialiems atvejams arba tam tikroms įmonėms ar jų grupėms, o kelios direktyvos skirtos išimtinai darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūroms nustatyti.

Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo su pakeitimais, padarytais Tarybos direktyvomis 92/56/EEB ir 98/59/EB⁶⁷ numato, kad darbdavys turi pateikti darbuotojų atstovams informaciją, apie planuojamų atleidimų skaičių, priežastis, planuojamą atleidimo laikotarpį ir kitą informaciją, reikalingą, kad darbuotojai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus. Europos Teisingumo Teismas yra akcentavęs, kad reikiamą informaciją darbdavys pateikia „per išankstines konsultacijas“ ir iš šios nuostatos išplaukia, kad ši informacija gali būti pateikta per konsultacijas ir nebūtinai jų pradžios momentu, tad darbdavio pareigos konsultotis dėl numatyto kolektyvinio atleidimo atsiradimas nepriklauso nuo to, ar darbdavys jau gali pateikti darbuotojų atstovams visą, ar tik dalį Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmosios pastraipos b punkte reikalaujamos informacijos⁶⁸.

Darbdavys, numatęs kolektyvinį atleidimą, turi iš anksto pradėti konsultotis su darbuotojų atstovais, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos ir atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Pernelyg ankstyvas konsultavimosi pareigos atsiradimas galėtų lemti skirtingą nei Direktyva 98/59 siekiamą rezultatą, pavyzdžiui, gali būti apribotas įmonių lankstumas vykdant restruktūrizavimą, nustatyti administraciniai suvaržymai, be pagrindo skatinamas darbuotojų susirūpinimas dėl jų darbo apsaugos. Ir atvirkščiai, siejant Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytos konsultavimosi pareigos atsiradimą su strateginio ar verslo sprendimo priėmimu, dėl kurio neišvengiamai kyla kolektyvinio darbuotojų atleidimo būtinybė, ši pareiga gali iš dalies netekti savo veiksmingumo. Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad konsultacijos pirmiausia turi būti siejamos su galimybe išvengti numatyto kolektyvinio atleidimo ar sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių. Tačiau kai pradama konsultotis jau priėmus sprendimą, dėl kurio būtina vykdyti tokį kolektyvinį atleidimą, nebegalima veiksmingai išnagrinėti galimų alternatyvų jam išvengti, tad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad priėmus strateginius sprendimus ar padarius veiklos pakeitimų įmonių grupėje, dėl kurių darbdavys turi numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą, atsiranda darbdavio pareiga konsultotis su darbuotojų atstovais⁶⁹.

Konsultuojant labai svarbu, kad darbdavys pateiktų darbuotojų atstovams reikiamą informaciją laiku, o šie pateiktų darbdaviui konstruktyvių pasiūlymų kaip išvengti atleidimų arba

⁶⁷ OL L 225, 1998 8 12, p. 16-21

⁶⁸ ETT 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Nr. C-44/08

⁶⁹ ETT 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Nr. C-44/08

sušvelninti atleidimų iš darbo padarinius. Vadinasi, darbuotojai ne šiaip sau turi būti informuoti – jie tampa visateisiais derybininkais, sprendžiančiais savo ir įmonės likimo klausimus.⁷⁰

Direktyvos 98/59/EB 6 straipsnis numato, kad valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai. Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad iš šios direktyvos teksto ir struktūros pirmiausia išplaukia, kad joje numatytomis darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisėmis gali naudotis darbuotojų atstovai, o ne kiekvienas darbuotojas individualiai. Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje, kurioje pateikiami direktyvos tikslus atitinkantys apibrėžimai, apibrėžiama „darbuotojų atstovų“, bet ne darbuotojų sąvoka. Be to, šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyti darbdavio įsipareigojimai, o darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisė suteikiama tik darbuotojų atstovams. Šios direktyvos 3 straipsnyje numatytas įsipareigojimas informuoti kompetentingą instituciją apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei pateikti visą reikalingą informaciją apie tokius atleidimus ir konsultacijas su darbuotojų atstovais. Darbuotojų atstovams darbdavys privalo pateikti tokio pranešimo nuorašą, o jie gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas. Darbuotojai tokios galimybės neturi. Taigi direktyvoje 98/59/EB, ypač jos 2 straipsnyje, numatyta darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisė suteikiama darbuotojams kaip kolektyvui ir todėl yra kolektyvinė. Taigi Europos Teisingumo Teismas konstatavo, kad direktyva 98/59/EB nedraudžia nacionalinės teisės aktų nuostatų, kurios riboja darbuotojų teisę individualiai pareikšti ieškinį dėl informavimo ir konsultavimo nevykdymo ir numato tam tikrus proceso reikalavimus, jeigu tik tokiomis normomis darbuotojų atstovams teisė pareikšti ieškinį nėra apribota ir jai netaikomos specifinės, apsunkintos sąlygos⁷¹.

Kitoje tarybos direktyvoje 2001/23/EB „Dėl darbuotojų teisių apsaugos įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju“⁷² (konsoliduojanti Tarybos direktyvas 77/187/EEB ir 98/50/EB) nustatytos informavimo ir konsultavimo prievolės įmonių, verslo arba jų dalių perdavimo atveju. Direktyvos 7 straipsnis nustato, kad darbdavys perdavėjas ir darbdavys perėmėjas privalo informuoti savo atitinkamų darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovus apie perdavimo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu. Tokia informacija darbuotojų atstovams turi būti pateikta iš anksto, ir bet kuriuo atveju prieš tai, kol perdavimas dar nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui. Jeigu perdavėjas arba

⁷⁰ Mačernytė-Panomariovienė, I. Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas. Jurisprudencija 2007, 10(100): 26

⁷¹ ETT 2009 m. liepos 16 d. sprendimas byloje Nr. C-12/08

⁷² OL L 82, 2001 3 22, p. 16-20

perėmėjas numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu, jis dėl to iš anksto konsultuojasi su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

Šie įpareigojimai taikomi nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl perdavimo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė. Esant pažeidimui, argumentas, kad toks pažeidimas buvo padarytas dėl to, jog darbdavį kontroliuojanti įmonė nepateikė informacijos, nelaikomas pasiteisinimu. Direktyvoje taip pat akcentuojama, kad jeigu įmonės ar verslo darbuotojai neturi savo atstovų ne dėl savo kaltės, numatytą informaciją būtina iš anksto pranešti atitinkamai patiems darbuotojams.

Direktyva 2009/38/EB „Dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo“⁷³ (keičianti direktyvą 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“) buvo priimta siekiant užtikrinti naudojimosi darbuotojų tarpvalstybinio informavimo ir konsultavimosi su jais teisėmis veiksmingumą, didinti Europos darbo tarybų skaičių, užtikrinant nuolatinį galiojančių susitarimų veikimą, spręsti praktines senosios direktyvos taikymo problemas, pašalinti kai kurių jos nuostatų ar jų nebuvimo sukeltą teisinio tikrumo trūkumą ir užtikrinti tinkamesnį Bendrijos teisės aktų, susijusių su darbuotojų informavimu ir konsultavimosi su jais, nuoseklumą.

Vadovaujantis pirminės direktyvos nuostatomis, kai kurių valstybių vidaus teisės aktuose ar praktikoje įtvirtinta darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarka dažnai neatitiko subjekto, kuris priima tokiems darbuotojams taikomus sprendimus, tarpvalstybinės struktūros. Dėl to atsirasdavo nevienodas požiūris į darbuotojus, kuriems taikomi sprendimai toje pačioje įmonėje arba įmonių grupėje⁷⁴. Todėl priimant naująją direktyvą, buvo akcentuojama, kad Bendrijos mastu veikiančių įmonių ar tokių įmonių grupių darbuotojams turi būti užtikrintas tinkamas informavimas ir su jais turi būti konsultuojamasi, kai jiems taikomi sprendimai priimami kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jie įdarbinti. Pabrėžtina, kad vertinant sąvokas „informavimas“ ir „konsultavimas“ reikia išvelgti tikslą, tad šios procedūros turi būti atliekamos tinkamu laiku, būdu ir tema, nelėtinant sprendimų priėmimo įmonėse proceso.

Svarbus dokumentas išskirtinai darbuotojų informavimo klausimais buvo 1991 m. spalio 14 d. priimta Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“⁷⁵. Europos Komisija 2017 m. gruodžio mėn. pasiūlė persvarstyti direktyvą (Europos Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos

⁷³ OL L 122, 2009 5 16, p. 28-44

⁷⁴ Benny, R., Sargeant, M., Jefferson, M. Employment Law. Questions & Answers. New York: Oxford university press, 2006, p. 187

⁷⁵ OL L 288, 1991 10 18, p. 32-35

direktyvos „Dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje⁷⁶), kuria siekiama nustatyti naujas teises visiems darbuotojams ir visų formų darbui, įskaitant labai lanksčias nestandartines ir naujas darbo formas. Bet kol vyksta derybos dėl minėtos direktyvos, galioja dar 1991 metais priimtoji direktyva. Šios direktyvos 2 straipsnio 2 punktu darbdaviui nustatoma pareiga raštu informuoti darbuotojus apie svarbius jų darbo santykių aspektus:

- abiejų šalių tapatybes;
- darbo vietą (kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose, taip pat darbdavio veiklos registruota vieta arba jo nuolatinė gyvenamoji vieta);
- darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją arba trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašymą ar jo apibūdinimą;
- darbo santykių pradžios datą, terminuotos sutarties atveju ir jos trukmę;
- darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę arba, kai to neįmanoma nurodyti, tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;
- įspėjimo terminų trukmę, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, jei sutartis arba darbo santykiai bus nutraukiami. Kai to neįmanoma nurodyti, nurodomas tokių įspėjimo terminų nustatymo metodas;
- darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą;
- normalios darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmę;
- reikiamais atvejais darbuotojo darbo sąlygas nustatančias kolektyvines sutartis, arba kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos ne įmonėje – šios įmonės pavadinimą.

Taip pat direktyva numato pareigą darbdaviui informuoti ilgiau kaip mėnesiui į užsienį siunčiamus darbuotojus apie jų darbo sąlygas: darbo užsienyje trukmę, valiutą, kuria bus mokamas darbo užmokestis, atitinkamais atvejais – išmokas pinigais ar natūra, skirtas už darbą užsienyje ar darbuotojo grąžinimo į jo šalį sąlygas.

Nustačius pateikiamos informacijos turinį, direktyva apibrėžia informacijos pateikimo terminus ir būdus – informacija ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo (siuntimo į užsienį atveju – prieš išvykstant) pateikiama darbuotojui rašytiniu būdu valstybės narės pasirinkta forma, svarbu kad būtų pateikta visa reikalaujama informacija.

Europos Teisingumo Teismas, 2001 m. vasario 8 d. priimdamas sprendimą byloje C-350/99, akivaizdžiai pasisako, kad darbdavio pareigas informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas nustatančios direktyvos teisės normos gali būti traktuojamos itin plačiai. Toks direktyvos nuostatų neapibrėžtumas tarsi skatina valstybes narses įtvirtinti aukštesnius nei direktyva reikalauja

⁷⁶ COM(2017) 797 final

darbuotojų apsaugos standartus. Tokią situaciją galima vertinti kaip atsvarą palyginti „silpnam“ direktyvos įgyvendinimo mechanizmui⁷⁷.

Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais turi įtvirtinti nuostatas, būtinas, kad būtų laikomasi šios direktyvos, arba privalo užtikrinti, kad darbdaviai ir darbuotojai reikiamas nuostatas įtvirtintų tarpusavio susitarimais. Pažymėtina, kad kolektyvinė sutartis, kuria užtikrinamas šios direktyvos nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę, yra taikoma ir darbuotojui, kuris nepriklauso jokiai šią kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei organizacijai, jeigu pagal šią kolektyvinę sutartį jis gali visiškai naudotis direktyvoje numatyta apsauga⁷⁸.

Specialiajame direktyvos 91/533/EEB leidime lietuvių kalba (2004 m., 5 sk., 2 t., p. 3) direktyvos 8 straipsnis numato, kad Valstybės narės savo nacionalinėse teisės sistemose numato priemones, sudarančias sąlygas visiems darbuotojams, manantiems, kad jų teisės buvo pažeistos dėl pareigų pagal šią direktyvą nevykdymo, pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas. Valstybės narės taip pat gali nustatyti, kad darbuotojas įgyja teisę naudotis nurodytomis savo teisių gynimo priemonėmis tuomet, kai praneša apie savo pretenziją darbdaviui ir darbdavys per 15 dienų neatsako į darbuotojo šiam pateiktą pranešimą. Šio formalumo negali būti reikalaujama darbuotojams, dirbantiems užsienyje, darbuotojams kurių sutartis arba darbo santykiai yra terminuoti, nei darbuotojams, kuriems netaikoma kolektyvinė sutartis. Tačiau reikia pažymėti, kad direktyvoje yra vartojama sąvoka „*temporary contract*“, kuri aiškinama kaip laikinoji darbo sutartis, o ne „*fixed-duration*“ sąvoka, kuri Europos Bendrijos teisėje vartojama kaip terminuotos darbo sutarties sąvoka (pvz. Tarybos direktyvoje 91/383/EEB, pateikiančioje papildomas priemones, kuriomis skatinama gerinti darbuotojų, kurių darbo santykiai yra terminuoti ar laikini, saugą ir sveikatą darbe⁷⁹, Tarybos direktyvoje 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“⁸⁰). Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad sąvoka „laikina darbo sutartis“ yra vartojama direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalyje, kurios e punkte nurodoma tokios sutarties „numatoma trukmė“. Ši sąvoka „numatoma trukmė“ nėra tiksli laiko atžvilgiu ir skiriasi nuo tikslių formuluočių, kurios vartojamos apibrėžiant terminuotas sutarties ypatybę, t. y. kad tokios sutarties pabaiga nustatoma „pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“. Toks terminijos skirtumas leidžia preziumuoti konceptualų šių sąvokų skirtumą⁸¹.

⁷⁷ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 286

⁷⁸ ETT 2008 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-306/07

⁷⁹ OL L 206, 1991 7 29, p. 19

⁸⁰ OL L 175, 1999 7 10, p. 43

⁸¹ ETT 2008 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-306/07

Taigi, valstybėms suteikiant galimybę numatyti tokį išankstinį formalumą siekiama procedūros ekonomijos bei išvengti bylų, ginčus sprendžiant pigesniais ir paprastesniais būdais nei teismine tvarka, tačiau išvardytos trys darbuotojų, kuriems šis formalumas negali būti taikomas, kategorijos, o šia išimtimi siekiama išvengti to, kad pranešimas virstų pertekliniu formalumu, kuris praktikoje apsunkintų darbuotojo kreipimąsi į teismą ar tą padaryti taptų neįmanoma. Taigi išskirdamas darbuotojus, kurių darbo sutartis yra laikina, Europos Bendrijos teisės aktų leidėjas neturėjo konkretaus pagrindo įtraukti visų pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų. Atvirkščiai, logiška ir pateisinama, kad jis mini pagal trumpalaikes sutartis dirbančius darbuotojus, nes būtent ji gali tapti praktine kliūtimi jiems veiksmingai pasinaudoti teise kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių ir informavimą. Europos Teisingumo Teismas akcentavo, kad Direktyvoje 91/533/EEB nesant nuorodų, kaip tiksliau turi būti skaičiuojama ši trukmė, iš principo ją nustatyti turi valstybės narės. Jei valstybės narės teisės aktai tokios trukmės nenumato, nacionaliniai teismai turi ją nustatyti kiekvienu atveju, atsižvelgdami į atitinkamų sričių ar profesijų arba veiklos ypatybes. Taip pat pažymėtina, kad ši trukmė turi būti nustatyta taip, kad nepažeistų Direktyvos 91/533 8 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos, kurios tikslas, leisti darbuotojams, kurių padėtis yra nesaugi, tiesiogiai kreiptis į teismą ginant teises, kurios jiems suteikiamos šia direktyva, veiksmingumo⁸².

Vienas svarbiausių ir išsamiausių Europos Sąjungos teisės aktų darbuotojų teisių ir informavimą ir konsultavimą klausimais buvo 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Europos Tarybos priimta direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“⁸³, kuria siekiama visose Europos Sąjungos valstybėse narėse sukurti bendrą darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemą, kurios tikslas, nustatyti visoje Bendrijoje taikytinus minimalius reikalavimus, kartu nedraudžiant valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes nuostatas.

Direktyvos preambulėje pirmiausiai pabrėžiama, kad Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 17 punkte yra numatyta, kad darbuotojų informavimas, konsultavimasis ir dalyvavimas yra viena iš pagrindinių socialinių teisių ir turi būti plėtojama. Be to, nurodoma, kad yra būtina pagerinti dialogą ir skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, siekiant sumažinti rizikos tikimybę, darbo organizavimą padaryti lankstesnį ir sudaryti sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant saugumą, supažindinti darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didinti darbuotojų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kurios pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje ir kuriant jos ateitį bei didinti jos konkurencingumą. Preambulės 8 punktas pabrėžia, kad ypač būtina skatinti ir gerinti darbuotojų informavimą ir

⁸² ETT 2008 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-306/07

⁸³ OL L 80, 2002 3 23, p. 29–34

konsultavimąsi apie įmonės padėtį ir galimą užimtumo įmonėje augimą, kai darbdavio vertinimu užimtumui įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas iš anksto numatytas priemonės, ypač kalbant apie darbuotojų profesinį mokymą ir įgūdžių lavinimą, siekiant atitolinti neigiamus reiškinius arba jų pasekmes ir padidinti darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti ir prisitaikyti. Be to, akcentuojama, kad laiku gauta informacija ir konsultacijos yra įmonių restruktūrizavimo ir prisitaikymo prie naujų sąlygų, kurias lėmė ekonomikos globalizacija, ypač plėtojant naujas darbo organizavimo formas, sėkmės garantas (preambulės 9 punktas). Preambulėje taip pat pasisakoma, kad kadangi Europos Bendrijos ir nacionaliniu lygiu veikianti darbuotojų informavimo ir konsultavimosi teisės sistema turi polinkį keitimosi procesą vertinti perdėtai *a posteriori*, neigia ekonominius priimamų sprendimų aspektus ir neprisideda prie tikrų įmonės užimtumo plėtros lūkesčių, nei prie rizikos prevencijos, tai visi šie politiniai, ekonominiai, socialiniai ir teisiniai plėtros dalykai reikalauja keisti egzistuojančią teisės sistemą nustatant teises ir praktines priemones užtikrinančias, kad teisė gauti informaciją ir teisė į konsultavimąsi būtų realizuojama (preambulės 14 punktas).

Šios direktyvos tikslui pasiekti valstybėms narėms paliekama laisvė Direktyvoje 2002/14/EB suformuotus pagrindus užtikrinti pagal savo nacionalines darbo teisės tradicijas, paliekant galimybę socialiniams partneriams įmonėje susitarimo keliu nusistatyti labiausiai darbuotojų poreikius ir pageidavimus atitinkančius informavimo ir konsultavimo būdus.

Kadangi nacionaliniu ir Europos Bendrijos lygiu veikiančios informavimo ir konsultavimo užtikrinimo sistemos ne visada apsaugodavo nuo to, kad su darbuotojais susiję svarbūs sprendimai nebūtų priimti ir paskelbti viešai iš anksto neįgyvendinus adekvačios darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos, direktyvos preambulėje akcentuojama, kad valstybėse narėse turi būti numatytos veiksmingos, įtikinančios ir padaryto nusižengimo rimtumui proporcingos sankcijos už šioje direktyvoje nustatytų įpareigojimų pažeidimus.

Siekiant išvengti visų administracinių, finansinių ar teisinių apribojimų, galinčių varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą, direktyvoje nustatyta, kad pagal valstybių narių pasirinkimą, ši direktyva turėtų būti taikoma tik įmonėms, turinčioms mažiausiai 50 darbuotojų, arba padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 20 darbuotojų. Direktyva 2002/14/EB leidžia valstybėms narėms pačioms nusistatyti metodus, pagal kuriuos apskaičiuojamas darbuotojų skaičius įmonėse ar padaliniuose. Tačiau siekiant, kad valstybės narės neišvengtų direktyvos 2002/14/EB privalomumo, valstybės narės negali asmenų, kurie pripažįstami darbuotojais pagal nacionalinę teisę, neįtraukti į apskaičiuojamą darbuotojų skaičių. Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad pagal direktyvos 2002/14 2 straipsnio d punktą darbuotojas yra bet kuris asmuo, kurį atitinkamoje valstybėje narėje gina darbuotojams taikomi nacionaliniai darbo įstatymai ir nusistovėjusi praktika. Direktyvos 2002/14 3 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią

nacionalinės teisės aktą, pagal kurį, apskaičiuojant įdarbintus darbuotojus šios nuostatos prasme, neatsižvelgiama į tam tikrą darbuotojų kategoriją, net jeigu ši norma galioja tik laikinai⁸⁴. Net jei užimtumo skatinimas yra teisėtas socialinės politikos tikslas ir valstybės narės turi didelę diskreciją pasirinkti priemones, galinčias įgyvendinti jų socialinės politikos tikslus, ši diskrecija negali lemti to, kad minėtos nuostatos įgyvendinimas taptų beprasmiškas⁸⁵.

Pagal direktyvą 2002/14/EB nacionalinėje teisėje valstybės narės turi numatyti tokus informavimo ir konsultavimo atvejus:

1) periodiškai teikiant informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;

2) esant būtinybei, atlikti informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytomis taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui, bei dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams.

Be to, akcentuojama, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi.

Direktyvos 2002/14/EB 5 straipsnis nustato, kad Valstybės narės gali leisti laisvai ir bet kuriuo metu derybų keliu nustatyti praktinius susitarimus dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi. Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad tokia valstybėms narėms suteikta galimybė atitinka Teisingumo Teismo praktiką, tačiau ši galimybė neatleidžia valstybių narių nuo pareigos tinkamais įstatymais ir kitais teisės aktais užtikrinti, kad visi darbuotojai galės naudotis apsauga, kurią jiems suteikia direktyva 2002/14/EB, nes valstybė turi suteikti garantiją visais atvejais, kai apsauga nėra užtikrinama kitu būdu ir kai ši apsaugos stoka atsiranda dėl to, kad darbuotojai nepriklauso profesinei organizacijai⁸⁶.

Kadangi darbuotojų atstovai turi būti informuojami apie tokias sritis, kaip įmonės veiklos plėtra, ekonominė padėtis, informacija susijusi su įmonės situacija, didelė tikimybė, kad informacija gali būti susijusi su įmonės komercine paslaptimi ar kita viešai neskelbtina informacija. Šiuo tikslu direktyvos 6 straipsnis yra skirtas konfidencialios informacijos (ne)pateikimo reglamentavimui. Remiantis šio straipsnio 1 dalimi yra numatomas pirmasis ribojimas – valstybės narės numato, kad, vadovaujantis nacionalinės teisės aktuose numatytomis sąlygomis ir apribojimais, darbuotojų atstovai ir jiems padedantys ekspertai nėra įgalioti darbuotojams arba trečiajai šaliai atskleisti kokios nors informacijos, kurią teisėtu interesu jiems konfidencialiai atskleidė įmonė arba padalinys. Šis įsipareigojimas galioja neatsižvelgiant į minėtų

⁸⁴ ETT 2007 m. sausio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-385/05

⁸⁵ ETT 2014 m. sausio 15 d. sprendimas byloje Nr. C-176/12

⁸⁶ ETT 2010 m. vasario 11 d. sprendimas byloje Nr. C-405/08

atstovų arba ekspertų buvimo vietą, netgi pasibaigus jų kadencijai. Tačiau valstybė narė gali įgalioti darbuotojų atstovus ir jiems padedančius asmenis perduoti konfidencialią informaciją darbuotojams ir trečiajai šaliai, kurie įsipareigoję laikytis konfidencialumo reikalavimų. Pagal to paties straipsnio 2 dalį yra nustatytas antrasis, griežtesnis ribojimas – valstybės konkrečiais atvejais ir nacionalinės teisės aktuose nustatytais sąlygomis ir atitinkamais apribojimais numato, kad darbdavys neprivalo pateikti informacijos arba konsultuoti, kai tos informacijos arba konsultacijos pobūdis yra toks, kad vadovaujantis objektyviais kriterijais ji labai pakenktų įmonės arba padalinių funkcionavimui arba būtų jiems tiesiog žalinga.

Siekiant išvengti galimo darbdavio piktnaudžiavimo šiomis jam suteikiamomis teisėmis, Europos Sąjungos teisė reikalauja valstybės nustatyti administracines arba teismines priežiūros procedūras (direktyvos 6 straipsnio 3 dalis). Valstybės, norint apsaugoti ir darbdavio interesus, taip pat gali numatyti tvarką, skirtą minėtos informacijos konfidencialumui užtikrinti, nes turi būti atsižvelgta ne tik į darbuotojų, bet ir įmonės (padalinio) interesus (direktyvos 2002/14/ EB 1 straipsnio 3 dalis).

Iš minėto straipsnio didžiausias klausimas kyla, kokią informaciją reikėtų laikyti ta, kurios darbdavys gali neperduoti. Praktikoje skirtumą tarp konfidencialios ir kitos informacijos nustatyti yra sunku, o tai reiškia, kad darbdaviai gali gan lengvai pasinaudoti galimybe atsisakyti perduoti tam tikrą informaciją, manydamas, kad turi tokią teisę. Todėl svarbu, kad ribą tarp konfidencialios ir kitokios informacijos valstybių nacionalinė teisė nustatytų gana išsamiai ir tiksliai⁸⁷.

2001 m. derantis dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo direktyvos Europos Sąjungos Parlamentas bandė išplėsti šios direktyvos taikymo sritį ir taikyti ją viešajam sektoriui, tačiau Taryba šį pasiūlymą atmetė. Parlamentas savo 2009 m. vasario 19 d. rezoliucijoje⁸⁸ dėl Direktyvos dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo įgyvendinimo pakartotinai paragino įtraukti viešojo sektoriaus darbuotojus į informavimo ir konsultacijų direktyvas. Tačiau kol kas Europos Sąjungoje nėra priimta nei vienos viešojo administravimo sektoriui taikomos direktyvos, kurioje būtų apibrėžtos darbuotojų teisės į informaciją ir konsultavimąsi. Šiose direktyvose numatytos išimtys, kad direktyvos netaikomos asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė, o valstybėse narėse, kuriose taip apibrėžtų įstaigų nėra – dirbantiems lygiavertėse įstaigose.

Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad nors dideli darbuotojų apsaugos skirtumai viešajame ir privačiajame sektoriuose atleidimo atveju turi tiesioginės įtakos bendros rinkos

⁸⁷ Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija. Žiūrėta 2018 spalio 14 d. <http://www.pramprof.lt/index.php/leidiniai-publikacijos>

⁸⁸ Europos Parlamento rezoliucija „Dėl Direktyvos 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo taikymo Europos bendrijoje“, OL C 76E, 2010 3 25, p. 15

veikimui, o remiantis Europos Bendrijos steigimo sutarties⁸⁹ 94 straipsniu (buvęs 100 straipsnis), leidžiama suderinti valstybių narių teisės aktus, turinčius tiesioginės įtakos bendrosios (vidaus) rinkos sukūrimui ar veikimui, vis tik, nors ir kai kurių viešosios valdžios įstaigų veikla aiškiai turi įtakos darbo padėčiai konkrečioje valstybėje narėje, tai nėra argumentai, susiję su vidaus rinka arba įmonių konkurencija. Be to, veikla, kuri patenka į viešosios valdžios prerogatyvų vykdymą, kaip pavyzdžiui valstybės gynyba, iš principo nėra ekonominė veikla⁹⁰. Tačiau reikia pabrėžti, kad nacionalinės teisės aktų leidėjas visada gali priimti sprendimą praplėsti direktyvos taikymo ribas ir taikyti direktyvoje nurodytas darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimo nuostatas ir viešųjų įstaigų veikloje.

Europos Teisingumo Teismas byloje dėl darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą įmonių, verslo ar jų dalių perdavimo atveju taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad sąvoka „įmonė“ reiškia bet kokią stabilios struktūros ūkio subjektą, neatsižvelgiant į jo teisinį statusą ir finansavimo būdą. Taigi toks subjektas yra bet kokia organizuota asmenų ir kitų išteklių grupė, leidžianti vykdyti ūkinę veiklą, kuri siekia tam tikro tikslo ir yra pakankamos struktūros bei savarankiška. Sąvoka „ūkinė veikla“, reiškia bet kokią veiklą, kai konkrečioje rinkoje siūlomos prekės ar paslaugos. Ūkinei veiklai paprastai nepriskiriama veikla, susijusi su viešosios valdžios prerogatyvų vykdymu, tačiau paslaugos, kurios nesusijusios su viešosios valdžios prerogatyvų vykdymu, bet teikiamos siekiant užtikrinti viešąjį interesą ir nesiekiant pelno bei konkuruoja su pelno siekiančių subjektų siūlomomis paslaugomis, buvo pripažintos ūkine veikla⁹¹. Taigi, vien tai, kad darbuotojai ir jų veikla integruojami į viešąją administraciją, jiems negali būti vienareikšmiškai netaikomos direktyvos nuostatos, užtikrinančios darbuotojų teisę į informavimą ar konsultavimą.

Taigi, apžvelgus tarptautinių teisės aktų raidą, galima akcentuoti, kad darbo teisės reguliavimo taisyklių, tarp jų ir užtikrinančių darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimą, kūrimas yra labai svarbi visų tarptautinių institucijų veikla. Sunku pasakyti, kuri tarptautinė organizacija galėjo turėti didžiausią įtaką Lietuvoje kuriant teisės normas, užtikrinančias darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimą, nes visų tarptautinių organizacijų teisės aktų nuostatos šioje srityje yra panašios ir tik papildančios viena kitą – akcentuojama tinkamos informacijos pateikimo laiku svarba, kokybiškų konsultacijų su darbuotojais svarba, realaus šių teisių įgyvendinimo mechanizmo veikimo svarba. Taigi, visų šių viršnacionalinių teisės aktų (tiek privalomų, tiek ir rekomendacinio pobūdžio) įtaka vienokia ar kitokia apimtimi pastebima valstybių narių įstatymų leidžiamajai valdžiai, priimančiai sprendimus dėl darbo politikos formavimo ir europinių darbo standartų realizavimo bei jų taikymo kontrolės, darbuotojų organizacijoms ir kiekvienam darbuotojui, siekiančiam realizuoti teises į informavimą ir konsultavimą.

⁸⁹ Europos Bendrijos steigimo sutartis (Suvestinė redakcija 2006), OL C 321E, 2006 12 29, p. 79

⁹⁰ ETT 2012 m. spalio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-583/10

⁹¹ ETT 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas byloje Nr. C-108/10

3. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE

Nors Europos Sąjungos institucijų veikla neginčijamai daro reikšmingą įtaką Lietuvos valdžios institucijoms reguliuojant socialinės partnerystės plėtrą, tačiau informavimo ir konsultavimo instituto raidai įtakos turėjo ir ankstesnis darbo teisės bei jos raidos kontekstas, apibrėžęs darbo santykius iki Lietuvai tampa Europos Sąjungos nare.

Socialinės partnerystės reglamentavimo Lietuvos darbo teisėje raidą, siejant su jos įtaka darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisėms, galima būtų suskirstyti į kelis etapus: iki nepriklausomybės atkūrimo (1990 m. kovo 11 d.), nuo 1990 metų iki 2003 m. sausio 1 d., kai darbo teisę reglamentavo daug skirtingų įstatymų, nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2017 m. liepos 1 d., kai galiojo pirmasis Darbo kodeksas⁹² ir nuo 2017 m. liepos 1 d., kai galioja Darbo kodekso naujausia redakcija.

3.1. Formali socialinė partnerystė Sovietų Sąjungos darbo teisėje ir jos įtaka Lietuvos darbo teisei

Iki nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje buvo įtvirtintas tarybinis darbo santykių reguliavimo modelis⁹³. Darbo santykių sfera buvo atiduota išskirtinai valstybės žinion, todėl socialinės partnerystės idėjos įgyvendinimui nebuvo jokių realių galimybių⁹⁴. Darbo santykių pagrindas buvo valstybės monopolis, centralizuotas ir imperatyvus valdymas ir griežta vykdymo kontrolė. Profesinių sąjungų judėjimas buvo perimtas į tarybinės valdžios rankas – egzistavo tik valstybinės profesinės sąjungos, kurios praktiškai neatstovavo darbuotojų interesams, o buvo priverstos kontroliuoti įmonių darbuotojus ir administraciją⁹⁵. Kolektyvinės sutartys, sudarytos profesinės sąjungos komiteto (darbuotojų kolektyvo vardu) su administracija, buvo svarbus įrankis darbuotojus įtraukti į „kovą“ už įmonės darbo rezultatų gerinimą. Šia svarbia priemone buvo siekta mobilizuoti darbuotojus vykdyti ūkio planus bei viršyti gamybos planą⁹⁶. Tarybinei darbo teisei buvo būdinga deklaruoti ir aukštą darbuotojų apsaugos lygį. Ratifikuotų Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų skaičius taip pat buvo vienas didžiausių pasaulyje – taip formaliai buvo norima parodyti, kad valstybinio kapitalo pagrindu veikiančios darbo santykiai užtikrins visų dirbančiųjų socialinę gerovę. Pagal šią koncepciją tarybinė darbo teisė buvo pilna įvairių lengvatų

⁹² Nekrošius, I. ir kt. Darbo teisė Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 93

⁹³ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 55

⁹⁴ Nekrošius, I. ir kt. Darbo teisė Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 93

⁹⁵ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 55

⁹⁶ Dambrauskienė, G. „Socialinio dialogo istorija ir ateitis“. Iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2007, p. 478-479

ir garantijų darbuotojams, tačiau daugelis jų priklausė nuo narystės profesinėje sąjungoje⁹⁷, kuri, kaip minėta, buvo ne kas kita, kaip „pailginta valdžios ranka“.

1971 metais buvo priimti Sovietų Sąjungos ir sąjunginių respublikų Darbo įstatymų pagrindai, kurie sudarė galimybę Sovietų Sąjungos narėms parengti pagal šias gaires savus darbo įstatymų kodeksus. Tuo pagrindu 1972 m. birželio 1 d. Lietuvoje buvo priimtas Darbo įstatymų kodeksas⁹⁸. Šio kodekso 2 straipsnyje buvo numatyta, kad darbuotojai, be kitų teisių taip pat turi teisę vienytis į profesines sąjungas, dalyvauti gamybos valdyme. Šio kodekso antrasis skirsnis buvo skirtas apibrėžti kolektyvinės sutarties sudarymo sąlygas, jos turinio nuostatas, kontrolės mechanizmą ir kitas nuostatas. Darbo įstatymų kodekso 8 straipsnyje nurodoma, kad kolektyvinę sutartį darbininkų ir tarnautojų kolektyvo vardu su įmonės, organizacijos administracija sudaro profesinės sąjungos fabriko, gamyklos, vietos komitetas. Darbo įstatymų kodekso 258 straipsnyje numatoma, kad darbininkai ir tarnautojai turi teisę dalyvauti gamybos valdyme, tai yra dalyvauti svarstant ir sprendžiant gamybos vystymo klausimus, teikti pasiūlymus įmonių, įstaigų, organizacijų darbui gerinti, taip pat socialinio kultūrinio ir buitinio aptarnavimo klausimais. Taip pat pažymėtina, kad darbininkai ir tarnautojai gamybos valdyme dalyvauja per profesines sąjungas ir kitas visuomenines organizacijas, liaudies kontrolės organus, visuotinius susirinkimus, gamybinius pasitarimus, konferencijas bei įvairiomis darbininkų ir tarnautojų visuomeninio savaveiksmiškumo formomis.

Šiame Darbo įstatymų kodekse taip pat buvo galima rasti nuorodų į tai, kad tam tikrus sprendimus, susijusius su darbuotojų darbo sąlygomis, galima priimti tik pasikonsultavus (suderinus) su įstaigos, įmonės ar organizacijos profsąjungos komitetu, kaip pavyzdžiui nuostatas, susijusias su darbo laiku (54, 60, 62-63 straipsniai), poilsio laiku (67, 70, 85 straipsniai), darbo apmokėjimu (92, 95, 99, 101 straipsniai), darbo normavimu (118, 120, 123 straipsniai), priimant vidaus darbo taisykles ir kitus vidaus tvarką reglamentuojančius įmonių teisės aktus. Darbuotojų teisių į informavimą užuomazgos aptinkamos ir Darbo įstatymų kodekso 263 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad administracija turi pareigą pranešti profesinės sąjungos fabriko, gamyklos, vietos komitetui apie būsimą etatų mažinimą ne vėliau kaip dvi savaitės prieš atitinkamus darbuotojus atleidžiant iš darbo. Tačiau jokios tolimesnės bendradarbiavimo ar konsultavimosi procedūros nėra numatytos. 258 straipsnis numato darbuotojų teisę dalyvauti gamybos valdyme. Jiems suteikta teisė dalyvauti svarstant ir sprendžiant gamybos vystymo klausimus, teikti pasiūlymus įmonių, įstaigų, organizacijų darbui gerinti, taip pat socialinio kultūrinio ir buitinio aptarnavimo klausimais. Minėtas straipsnis taip pat numatė, kad darbuotojai gamybos valdyme dalyvauja per profesines sąjungas ir kitas visuomenines organizacijas, liaudies kontrolės organus, visuotinius

⁹⁷ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 55

⁹⁸ Vyriausybės žinios, 1972-01-01, Nr. 18-137

susirinkimus, gamybinius pasitarimus, konferencijas bei įvairiomis darbininkų ir tarnautojų visuomeninio savaveiksmiškumo formomis. Už sąlygų, kurios darbuotojams užtikrintų tokį dalyvavimą gamybos valdyje, sukūrimą, buvo atsakinga įmonės administracija. Įmonių pareigūnams buvo nustatyta pareiga laiku išnagrinėti darbininkų ir tarnautojų kritines pastabas bei pasiūlymus ir informuoti juos, kokių imtasi priemonių (259 straipsnis). Tačiau šios informavimą ir konsultavimą numatančios normos, kaip ir daugelis kitų nuostatų, susijusių su socialine partneryste, pasak V. Tiažkijaus⁹⁹ buvo deklaratyvios.

Iki tol vyravusi kolektyvinių sutarčių sudarymo ir veikimo praktika bei profesinių sąjungų veiklos praktiniai principai po minėto Darbo įstatymų kodekso priėmimo beveik nepasikeitė. Atvirkščiai, šiame kodekse buvo įtvirtinta, kad kolektyvinės sutarties nuostatos neturi prieštarauti įstatymams ir galimybė derėtis dėl kažkokių palankesnių darbo sąlygų ar garantijų buvo, kad ir eskaluojama, tačiau tik formali. Be to, pasak G. Dambrauskienės, vesti dialogą pačioms kolektyvinės sutarties šalims nelabai buvo poreikio, nes viskas buvo numatyta iš aukščiau, o tai kas privaloma, turėjo būti vykdoma¹⁰⁰. Įvesti papildomus susitarimus, be kita ko ir dėl išsamesnio informavimo ar konsultavimosi su darbuotojais, kurie nebuvo nustatyti įstatymuose, buvo galima tik leidus ministerijai (žinybai), suderinus su atitinkamu profsąjungos centro komitetu ar profsąjungų taryba¹⁰¹.

1988 m. kovo 30 d. įstatymu Nr. XI-2229 Darbo įstatymų kodeksas papildytas 16-A skirsniu (268⁽¹⁾-268⁽⁸⁾ straipsniai), kuriuo buvo įteisinta darbo kolektyvo savivalda darbo sferoje. Įstatyme numatyta, kad darbo kolektyvas, būdamas pilnateisis šeimininkas įmonėje, savarankiškai sprendžia visus gamybinio ir socialinio vystymo klausimus, įgyvendina priemones, susijusias su darbo organizavimu, normavimu, apmokėjimu ir apsauga. Socialistinė savivalda realizuojama plataus viešumo sąlygomis viso kolektyvo ir jo visuomeninių organizacijų dalyvavimu rengiant svarbiausius sprendimus ir kontroliuojant jų vykdymą, vadovų renkamumu ir įmonės valdymo vienvaldiškumu. Kai kurie minėtame skirsnyje numatyti darbo tarybos įgaliojimai kiek akivaizdžiau susiję su darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimu. Pavyzdžiui darbo tarybai numatyta teisė gauti iš administracijos informaciją apie planų ir sutartinių įsipareigojimų vykdymą, gamybinės-ūkinės veiklos rezultatus, taip pat suteikti įgaliojimai numatant priemones, padedančias įmonei efektyviau dirbti, laikantis socialinio teisingumo principo. Taip pat darbo tarybai suteikti įgaliojimai spręsti daugelį socialinio vystymo klausimų.

Tačiau nors teoriškai darbo kolektyvo savivaldos teisės gana plačiai buvo apibrėžtos įstatyme, realiai tos normos įgyvendinamos nebuvo. Nei darbo kolektyvo, nei darbo tarybos

⁹⁹ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 284

¹⁰⁰ Dambrauskienė, G. „Socialinio dialogo istorija ir ateitis“. Iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2007, p. 479-480

¹⁰¹ Nekrošius, I. ir kt. Lietuvos TRR Darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988, p. 115

įgaliojimai ar vadovų rinkimo tvarka nebuvo tikra, nes darbuotojai nepasitikėjo jiems valdžios primesta tariama darbo santykių demokratija¹⁰².

Taigi, iki nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje galiojusiuose įstatymuose jau buvo galima rasti socialinės partnerystės, darbuotojų atstovavimo skatinimo nuostatų, o kartu ir bandymų įgyvendinti darbuotojų teisių į informavimą ar konsultavimą užuomazgų. Tačiau, kaip parodė praktika, tam, kad informavimas ar konsultavimas realiai veiktų, neužtenka tik formaliai su šiomis teisėmis susijusių nuostatų įtraukti į įstatymus. Praktiškai įgyvendinti šias nuostatas esant tokiai valdžios monopolijai trūko tiek pačių darbuotojų noro ir tikėjimo dispozityvesnio įmonių veiklos valdymo galimybėmis, tiek pačios valdžios pastangų šias nuostatas padaryti ne deklaratyviomis, o realia veikiančiomis.

3.2. Lietuvos darbo įstatymų ir socialinės partnerystės raida po nepriklausomybės atkūrimo

Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje įteisinus privačią nuosavybę ir verslo veiklos laisvę, nuolat didėjo darbo santykių privačiame sektoriuje skaičius¹⁰³. Vykstant ekonominei reformai valstybės, kaip darbdavio, vaidmuo silpnėjo, o jos reguliavimo metodai trukdė naujos darbo rinkos formavimuisi. Pereinant prie šiuolaikiškesnių rinkos ekonomikos sąlygų, iš esmės pasikeitė ir darbo santykiai. Niekam nekilo abejonių, kad detalus įstatyminis darbo santykių reglamentavimas nesudaro tinkamų, optimalių sąlygų rinkai vystytis, neužtikrina darbuotojams pakankamų darbo ir socialinių garantijų¹⁰⁴, todėl darbo santykių teisinis reguliavimas neišvengiamai turėjo būti keičiamas. Nuo centralizuoto ir imperatyvaus reguliavimo turėjo būti pereinama prie liberalesnio.

Pačioje reformos pradžioje buvo svarstomi du galimi keliai: vienas – darbo teisės normų kodifikavimas, priimant naują Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, kitas – rengti bei priimti įstatymus, reglamentuojančius atskirus darbo teisės klausimus, laipsniškai reformuojant darbo santykių teisinį reguliavimą¹⁰⁵. Siekiant, kad darbuotojai ir darbdaviai, išsilaisvinę po ilgai trukusios okupacijos, po truputį apsibrastų su naujomis darbo sąlygomis ir formomis, buvo nuspręsta, kad nėra žalingas iki tol galiojusios tarybinės teisės perėmimas tam tikram laikui tokia apimtimi, kiek ji neprieštaruja Konstitucijai ir naujai priimtiems teisės aktams. Manyta, kad pereinamuoju laikotarpiu paliktos galioti kai kurios teisės normos padės nesukelti įtampos bei

¹⁰² Dambrauskienė, G. „Socialinio dialogo istorija ir ateitis“. Iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2007, p. 480

¹⁰³ Davulis, T., Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė 1999, 33(1):5

¹⁰⁴ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija, Vilnius: TIC, 2005, p. 13

¹⁰⁵ Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999, 33(1): 25

suteiks laiko vykdyti apgalvotą teisės reformą, išanalizuojant kiekvieną sritį ir išleidžiant ją reguliuojančius teisės aktus, atitinkančius naujas aktualijas.

Taigi, įstatymų leidėjas pasirinko laipsniškos darbo teisės reformos kelią – buvo rengiami ir priimami įstatymai, reguliuojantys tam tikrų atskirų darbo santykių grupių klausimus. Per gana trumpą laiką buvo priimta nemažai įstatymų, reguliuojančių svarbiausius individualios ir kolektyvinės darbo teisės institutus¹⁰⁶. Per 1991 – 2002 metus buvo priimta per 10 įstatymų, iš esmės apėmusių svarbiausius darbo teisės klausimus, didžiąja dalimi reglamentuotus Darbo įstatymų kodekse¹⁰⁷. Buvo priimti įstatymai reguliuojantys darbo sutartį, darbo apmokėjimą, gyventojų užimtumą, kolektyvines sutartis, profesinių sąjungų veiklą, darbo ginčus.

Visose gyvenimo srityse vykstantys pokyčiai reikalavo tobulinti socialinių partnerių santykius. Bet nepaisant to, kad vietinė, o juo labiau tarptautinė konkurencija ir užsienio kapitalo įmonių kūrimasis skatino problemas spręsti bendradarbiaujant, socialinių partnerių iniciatyvas vis dar stabdė darbo santykiai, kuriuose tebebuvo juntama didelė Sovietų Sąjungos sistemos įtaka¹⁰⁸. Todėl ir gausiai bei ganėtinai greitai leidžiami darbo teisės aktai vis dar buvo smarkiai veikiami tarybinių teisės normų.

Gan svarbus individualiosios darbo teisės modernizavimo žingsnis buvo 1991 m. lapkričio 28 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas¹⁰⁹, kuris įsigaliojo nuo 1992 m. sausio 1 d., įtvirtinantis darbo sutarties sudarymo, vykdymo, nutraukimo ir kitas sąlygas. Be visų šių nuostatų, įstatymas taip pat numatė darbdavio pareigą informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas. Darbo sutarties įstatymo 17 straipsnio numatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl būtinųjų sąlygų ir ši sutartis paprastai turi būti sudaroma raštu (1 ir 2 punktai). Taigi, darbuotojas privalo būti informuojamas apie būtinąsias darbo sąlygas, kurios apima darbuotojo darbo vietos nustatymą (įmonės, jos padalinio ir pan.), darbo funkcijas (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba tam tikras pareigas), darbo apmokėjimo sąlygas (8 straipsnis).

Sudarydamas darbo sutartį darbdavys įpareigojamas pasirašyti su supažindinti priimamą dirbti asmenį su būsimojo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais lokaliniais norminiais aktais, reglamentuojančiais jo darbo sąlygas (5 punktas). Galima pastebėti, kad šie įpareigojimai iš dalies atitiko Europos Sąjungos Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“¹¹⁰ nuostatas ir kai kuriais aspektais jas net viršijo - direktyvos 3 straipsnis įpareigoja

¹⁰⁶ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 56

¹⁰⁷ Dambrauskienė, G. „Socialinio dialogo istorija ir ateitis“. Iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2007, p. 480-481

¹⁰⁸ Kviessienė, G., Kviesska, V. Socialinės partnerystės įtaka inovacijoms. Vilnius: Edukologija, 2012, p. 90

¹⁰⁹ Valstybės žinios, 1991-12-31, Nr. 36-974

¹¹⁰ OL L 288, 1991 10 18, p. 32—35

informaciją darbuotojui pateikti ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo dienos. Darbo sutarties įstatymas šią informaciją įpareigoja pateikti prieš darbuotojui pradėdant dirbti. Tačiau direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje minima informacija yra gerokai išsamesnė, nei numatoma Darbo sutarties įstatyme.

Pirminėje Darbo sutarties įstatymo redakcijoje nebuvo įpareigojama darbo sutartį sudaryti raštu, o buvo pavartota sąvoka „paprastai turi būti sudaroma raštu“. 1996 m. balandžio 14 d., priėmus Darbo sutarties įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymą¹¹¹, kuriuo buvo nustatyta privaloma darbo sutarties rašytinė forma, pagal patvirtintą darbo sutarties pavyzdį. Pagal šią tipinę darbo sutarties formą darbo sutartyse turėjo būti nurodoma darbuotojo darbo vieta (įmonė, įstaiga ar organizacija, jos struktūrinis padalinys), tikslus darbo, pareigų pavadinimas, kvalifikacinė kategorija, darbo užmokestis (nurodant sumą, valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas ir kt.; kiek kartų per mėnesį, kuriomis dienomis). Jei reikia – nurodomas darbo sutarties terminas (jei toks nustatomas), darbo savaitės, darbo dienos trukmė (jei nukrypsta nuo normalios darbo laiko trukmės), išbandymo laikotarpis, ir kiti susitarimai. Taigi, šioje tipinėje formoje išplečiamas darbo sutartyje privalomų nurodyti darbo sutarties sąlygų sąrašas, tačiau šis sąrašas vis tiek neatitinka direktyvoje 91/533/EEB nustatyto sąrašo. Direktyvos 2 straipsnio 3 dalis numato, kad minima informacija tam tikrais atvejais gali būti pateikta ir kaip nuorodos į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis, tačiau, kaip minėta, Lietuvos Darbo sutarties įstatymas įpareigoja darbuotoją raštu supažindinti tik su kolektyvine sutartimi ir vidaus teisės aktais, tačiau neįpareigoja supažindinti su įstatymais ar kitais poįstatyminiais teisės aktais, reguliuojančiais jo darbo sąlygas.

Darbo sutarties įstatymo nuostatose, susijusiose su darbuotojų atleidimu darbdavio iniciatyva (29 straipsnis), nebuvo numatyta jokių darbuotojų (jų atstovų) informavimo ar konsultavimo procedūrų. Tačiau siekiant, kad atleidimai būtų paremti objektyviais įmonės veiklos pertvarkymo motyvais, o ne noru „atsikratyti“ nepageidaujama darbuotoju¹¹², taip pat siekiant išvengti staigaus nedarbo didėjimo ir sudaryti palankesnes sąlygas atleidžiamiesiems darbuotojams, Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1992 m. rugpjūčio 21 d. priėmė nutarimą Nr. 628 „Dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo reguliavimo“¹¹³, kuriuo nustatė, kad vadovaujantis Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 punktu, įmonių darbuotojų skaičių mažinti galima tik dėl gamybos arba darbo organizavimo pakitimų, kiekvienu atveju priimant motyvuotą sprendimą bei rekomendavo įmonių vadovams, prieš priimant sprendimą mažinti darbuotojų skaičių, apsvarstyti šį klausimą sudarytoje komisijoje, į kurios sudėtį turi būti įtraukiami darbuotojų kolektyvo išrinkti, profesinių sąjungų bei darbo biržos atstovai.

¹¹¹ Valstybės žinios, 1996-05-08, Nr. 41-983

¹¹² Davidavičius, H. Darbo įstatymų komentaras antras papildytas leidimas). Kaunas: Spindulys, 2001, p. 56

¹¹³ Valstybės žinios, 1992-10-20, Nr. 29-861

Kituose įstatymuose, išleistuose vykdant darbo teisės reformą, taip pat pasigendama socialinės partnerystės ar kokių nors jos formų apraiškų. 1990 m. gruodžio 13 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatymas¹¹⁴. Tačiau nuostatos, nustatančios, kad darbdavys, mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, privalo raštu prieš du mėnesius pranešti ne tik darbo biržai ir savivaldybei (kaip buvo pirminėje redakcijoje), bet ir įmonės profesinėms sąjungoms (o jų nesant, įmonės darbuotojų kolektyviniame susirinkime (konferencijoje)), įsigaliojo tik 1999 m. liepos 7 d. priėmus Bedarbių rėmimo įstatymo (buvęs Gyventojų užimtumo įstatymas) pakeitimo ir papildymo įstatymą¹¹⁵. Ši įstatymo nuostata galiojo tada, kai darbdavys per 30 kalendorinių dienų numatė atleisti grupę darbuotojų: 10 ir daugiau darbuotojų, jei įmonėje dirba iki 99 darbuotojų; daugiau kaip 10 procentų darbuotojų, jei įmonėje dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų; arba ir daugiau darbuotojų, jei įmonėje dirba 300 ir daugiau darbuotojų. Taip pat buvo padaryta išimtis, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, tačiau nepažeidžiant sutartyse nurodyto jų termino. Šios įstatymo nuostatos jau pažodžiui atkartojosi kai kurias Tarybos direktyvos 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“¹¹⁶ nuostatas. Kad darbdaviai arba bankrutuojančių įmonių administratoriai apie numatomus grupinius darbuotojų atleidimus, paaiškindami numatomų atleidimų priežastis ir pagrįsdami atleidimų neišvengiamumą bei mastą, prieš 3 mėnesius praneša įmonėje veikiančiai profesinei sąjungai (jos nesant, informuojant įmonės darbuotojus) buvo numatyta 1998 m. liepos 10 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu patvirtintoje Grupinio darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkoje¹¹⁷, tačiau šios nuostatos neskatinu darbdavio konsultuotis su darbuotojų atstovais. 2000 m. gegužės 20 d. naujai išdėstytoje Grupinio darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkoje¹¹⁸, be kita ko nustatyta ir darbdavio pareiga konsultuoti įmonės profesines sąjungas dėl numatomų atleidimų, įvertinti jų teikiamus pasiūlymus ir informuoti jas raštu apie priimtus sprendimus. Jeigu įmonėje sudarytos kolektyvinės sutartys, kartu su profesinėmis sąjungomis svarstyti jose numatytų susitarimų įgyvendinimą atleidžiant darbuotojus. Tačiau reikia pažymėti, kad ši tvarka priimta ne įstatymu, o poįstatymine teisės norma, o pasak T. Davulio, nepaisant to, kad įstatymas suteikia Vyriausybei ar jos įgaliotai institucijai nustatyti darbuotojų atleidimo tvarką ir ypatumus, tai nereiškia, kad gali būti įsibrauta į įstatymo leidėjo kompetenciją ir praplėstas įstatyminės normos

¹¹⁴ Valstybės žinios, 1991-01-20, Nr. 2-25

¹¹⁵ Valstybės žinios, 1999-07-28, Nr. 65-2086

¹¹⁶ OL L 225, 1998 8 12, p. 16–21

¹¹⁷ Valstybės žinios, 1998-07-22, Nr. 65-1898

¹¹⁸ Valstybės žinios, 2000-06-14, Nr. 48-1398

turinys ar jos ribos. Atsižvelgiant į nuoseklią Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo doktriną, privačių asmenų subjektinės teisės ir teisinės pareigos turi būti reguliuojamos būtent įstatymu¹¹⁹.

Siekiat skatinti kolektyvinius susitarimus, 1991 m. balandžio 4 d. buvo priimtas Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas¹²⁰, kuris praplėtė kolektyvinio reguliavimo sritį, taip pat 1991 m. lapkričio 21 d. buvo priimtas Profesinių sąjungų įstatymas¹²¹, nustatęs profesinių sąjungų steigimosi ir veiklos laisvės principus, kompetenciją bei garantijas. Tačiau konkretesnių nuostatų dėl darbuotojų teisių į informavimą ar konsultavimą įgyvendinimo ar užtikrinimo šiuose įstatymuose nebuvo priimta.

Gausiai ir skubotai leidžiami įstatymai buvo ne kartą keičiami ar pildomi. Tokia fragmentiška ir dažnai spontaniška įstatymų ar vykdomosios valdžios poįstatyminių teisės aktų leidyba tapo įstatymų kolizijos ir painiavos priežastimi. Sunkumų kėlė ir toliau galiojantis Darbo įstatymų kodeksas, kurį taikant reikėjo nuolat tikrinti, ar nuostatos nėra prieštaraujančios Konstitucijai, ar nėra pakeistos naujų įstatymų normomis, jei taip, gal gali būti laikomos specialiosiomis taisyklėmis ir panašiai¹²².

Taigi, gana greitai buvo pradėta galvoti, kad vis tik teisės sistemos nebuvimas sudarys daug nepatogumų ir įneš chaoso taikant įstatymus praktikoje, tad 1991 metais buvo bandyta pasirinkti rekodifikacijos kelią. Naujo darbo kodekso projektui parengti buvo suburta teisės mokslininkų, praktikų ir valstybės tarnautojų darbo grupė¹²³, tačiau į ją nebuvo pakviesta darbuotojų ir darbdavių atstovų. Ši grupė jau tais pačiais metais parengė darbo kodekso projektą. Tačiau nei šis, nei kitas projektas, parengtas 1994 metais¹²⁴, nei 1996 metais naujai patvirtintos darbo grupės¹²⁵ projektas nebuvo priimti.

Rengiant darbo kodekso projektus ryškėjo dvi kardinaliai skirtingos nuomonės, kurių viena buvo prieš darbo rinkos liberalizavimą ir pasisakė už normatyvinį teisinį reguliavimo metodą, kiti buvo už absoliutų darbo teisės liberalizavimą, sutartinio teisinio reguliavimo stiprinimą, beveik visiškai atsisakant valstybės įsikišimo į darbo santykių reguliavimo sferą. Kai kurie palaikė labiau neutralias pozicijas, teigdami, kad reguliuojant darbo santykius turi būti apsiribota minimalių darbo teisių ir pareigų nustatymu centralizuotuose norminiuose aktuose, paliekant galimybę tiek individualiems, tiek ir kolektyviniams darbo teisės subjektams patiems susitarti dėl darbo sąlygų. Vienintelis šios laisvės ribojimas galėtų būti nuostata, jog šalims negalima nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su minimaliomis įstatymų nustatytomis

¹¹⁹ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 312

¹²⁰ Valstybės žinios, 1991-04-30, Nr. 12-312

¹²¹ Valstybės žinios, 1991-12-10, Nr. 34-933

¹²² Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 58

¹²³ Valstybės žinios, 1991-02-20, Nr. 5-144

¹²⁴ Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 58

¹²⁵ Valstybės žinios, 1996-08-02, Nr. 74-1778

garantijomis¹²⁶. Nerandant bendro sutarimo sisteminio darbo teisę reguliuojančio teisės akto priėmimas vėl buvo atidėtas neribotam laikui.

Dar viena priežastis lėmusi darbo teisės aktų pakeitimus buvo užsienio valstybių, Europos Bendrijos ir kitų tarptautinių organizacijų teisės aktų įtaka. Kitų užsienio valstybių praktika ir jų teisės normų analizė buvo aktuali kuriant naujas darbo teisės normas semiantis patirties, tačiau ne mechaniškai jas perkeltant, o pritaikant tam tikra apimtimi. Nes kiekviena valstybė yra skirtinga teisinėmis tradicijomis, istorine patirtimi, gyventojų mentalitetu, todėl mechaniškai perkelta teisinė kitos valstybės sistema, nepritaikius teisės normų mūsų valstybei, vargu ar tinkamai prigytų. Tokia sritis, kaip darbuotojų teisių į informavimą ar konsultavimą užtikrinimas, buvo visiškai nauja Lietuvos darbo teisėje, todėl kitų valstybių teisės aktų analizė¹²⁷ padėjo įvertinti įvairius šios teisės įgyvendinimo modelius ir ieškoti tinkamiausio Lietuvai.

Staigaus socialinio lūžio, tokio kaip nepriklausomybės atkūrimas, metu, negalima buvo tikėtis, kad Lietuvos teisės aktų leidėjai ir teisininkai greitai perims Vakarų teisinių sistemų praktiką, nes Lietuvos darbo teisės moksle iki nepriklausomybės atkūrimo Europos Bendrijos ar kitų tarptautinių organizacijų teisinis reguliavimas buvo beveik nenagrinėtas¹²⁸.

Europos Bendrijos teisės aktų įtaka pasijuto tuomet, kai 1995 m. birželio 12 d. buvo pasirašyta Europos sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų Šalių Narių, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės¹²⁹, kurios įsigaliojimas numatytas 1998 m. vasario 2 d. Šia sutartimi buvo pripažintas Lietuvos siekis tapti Europos Sąjungos nare ir sudarytos sąlygos Lietuvai taikyti pasirengimo stojant į Europos Sąjungą strategiją, parengtą Vidurio ir Rytų Europos šalims. Europos sutartis nustatė taisykles, pagal kurias, be kita ko, užtikrinamas bendradarbiavimas teisės derinimo srityje¹³⁰. Šis oficialiai išreikštas siekis tapo viena iš svarbiausių priežasčių kita linkme reformuoti darbo teisę.

Perimant Europos Sąjungos teisę postsovietinėms Vakarų Europos šalims teko sudaryti aibę įvairių sutarčių, ratifikuoti begales direktyvų. Tad pereinant iš planinės ekonomikos ir adaptuojantis prie Europos rinkos darbo teisės pradžioje vyko tik tos teisės perkėlimo imitavimas ir, nors teoriniame lygmenyje buvo gana pastebimai įgyvendinama nauja darbo teisės kryptis, skatinanti socialinę partnerystę, praktiškai vyravo dar postsovietinis darbo teisės palikimas ir greitai perimti tokių gilių socialinio dialogo tradicijas turinčių šalių kaip Vokietija patirtį buvo

¹²⁶ Maciulevčius, J., Tiažkijus V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. Tiesė, 1995, Nr. 27:37

¹²⁷ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 283

¹²⁸ Kūris, P. Lietuvos teisinės sistemos vystymosi problemos. Teisės problemos, 1996, 1:5

¹²⁹ Valstybės žinios, 1998-01-31, Nr. 11-266

¹³⁰ Krasauskas, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. Jurisprudencija, 2003, 40(32):27

neįmanoma. Šios teisinės tradicijos realiau įgyvendintos tik į Vakarų Europos šalies rinką atėjus užsienio kapitalo įmonėms, atnešusioms savo darbo teisės praktiką¹³¹.

Taigi, šio laikotarpio Lietuvos darbo teisės raida sietina su keliomis aplinkybėmis – atkurta nepriklausomybė, kuri įpareigojo savarankiškai darbo įstatymų leidybai ir Lietuvos siekis tapti Europos Sąjungos nare, kuris įpareigojo darbo teisę priderinti prie bendros Europos Sąjungos darbo teisės. Šios dvi aplinkybės lėmė ir tai, jog Lietuvoje naujos darbo teisės sritys, tokios kaip darbuotojų informavimas ir konsultavimas, dėl didžiulės leidžiamų teisės aktų gausos, liko nuošalyje. Ir nors kai kurios su informavimu ir konsultavimu susijusios nuostatos po truputį buvo perkeliamos į teisės aktus, jų praktinio veikimo niekas nekontroliavo. Tačiau vis tik, tai buvo nemenkas darbas ir pamatas tolimesniam informavimo ir konsultavimo instituto vystymui.

3.3. Lietuvos darbo teisės raida nuo 2003 metų socialinės partnerystės kontekste

Vienas reikšmingiausių įstatymų, priimtų pasirengimo stojimui į Europos Sąjungą metu, po ilgų diskusijų ir užsienio ekspertų vertinimo, buvo 2002 m. birželio 4 d. Seimo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹³², kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d.

Per Darbo kodekso galiojimo metus, įstatymo nuostatos, susijusios su socialine partneryste o tarp jų ir su naująja jos forma – informavimu ir konsultavimu, buvo periodiškai keičiamos (per 14 metų šios nuostatos keistos 7 įstatymais). Darbo kodekso priėmimo metu šios nuostatos buvo neišsamios ir lakoniškos. Tačiau, nėra ko stebėtis – tai buvo nauja sritis Lietuvos darbo teisėje, o Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB, reguliuojanti pagrindinius informavimo ir konsultavimo klausimus, buvo priimta tik 2002 m. kovo 11 d., tai yra tik trimis mėnesiais anksčiau nei Lietuvos darbo kodeksas, tad visiško jų suderinamumo tikėtis ir nebuvo galima. Be to, direktyvos perkėlimo į Lietuvos teisę data buvo numatyta 2005 m. kovo 23 diena.

Įsigaliojusiame Darbo kodekse socialinės partnerystės įtvirtinimas užima ypatingą vietą. Darbo kodeksas numato, kad socialinė partnerystė įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu. Įstatyme apibrėžta socialinės partnerystės sąvoka ir principai, kuriais ji grindžiama. Tai laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, realaus įsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams. Socialinės partnerystės šalimis (socialiniais partneriais) yra pripažįstami darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos. Taip pat numatyta, kad trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais

¹³¹ Vickerstaff, S., Thirkell, J., Instrumental Rationality and European Integration: Transfer or Avoidance of Industrial Relations Institutions in Central and Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 2000, 6(2):240

¹³² Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569

šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos. Socialinė partnerystės įgyvendinimas Lietuvoje numatytas tokiais formomis:

- 1) sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus);
- 2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis;
- 3) vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo;
- 4) kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę.

Visos šios formos labai reikšmingos, bet reikia pabrėžti itin svarbų dalyką, kuris išplaukia iš realaus įsipareigojimų vykdymo principo – įteisintas socialinis dialogas turi vykti realiai ir pasiekti teigiamų rezultatų įvairiais lygmenimis. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare būtina įgyvendinti jos išleistas direktyvas, kuriuose nuolat akcentuojama realaus direktyvų įvykdymo svarba¹³³.

Darbo kodekse pasirinktas modelis socialinės partnerystės formas – darbuotojų informavimą ir konsultavimą bei darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę išskirti į skirtingas formas, nors, kaip minėta anksčiau, daugelis autorių yra linkę jas apjungti į vieną. Juo labiau, kad Darbo kodekse, skirtingai nei tarybiniame Darbo įstatymų kodekse, kur buvo galima rasti nemažai nuostatų, nurodančių darbdaviui sprendimus priimti tik pasikonsultavus (suderinus) su įstaigos profsąjungos komitetu, daug tokių dalyvavimą numatančių nuostatų buvo panaikinta ir palikta tik pareiga darbdaviui suderinti su darbuotojų atstovais kai kuriuos jo tvirtinamus vidaus teisės aktus: darbo pamainų grafikus (147 straipsnio 1 dalis), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus (269 straipsnio 1 dalis), darbo tvarkos taisykles (230 straipsnis). Taip pat kai kuriais atvejais numatyta ir ne tokia įpareigojanti forma – atsižvelgti į atstovų nuomonę. Toks reikalavimas numatytas tvirtinant konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus (101 straipsnio 2 dalis), pretenduojantiems eiti pareigas reikalaujamų kvalifikacinių egzaminų tvarką (103 straipsnio 2 dalis), įvedant suminę darbo laiko apskaitą (149 straipsnio 1 dalis). Tokių apribojimų darbdaviui tikslas yra apsaugoti darbuotojų interesus suteikiant jų atstovams galimybę išsakyti bendrą nuomonę, pasiūlymus ir pageidavimus. Tačiau ši teisė labiau atspindi darbuotojų (jų atstovų) dalyvavimą darbdaviui priimant tam tikrus administracinius, bet ne organizacinius sprendimus, tai yra ne dalyvavimą įstaigos veiklos valdyme (darbdavio valdymo ar priežiūros organuose). Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme¹³⁴ taip pat numatyta, kad įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi konsultuotis su darbo taryba prieš priimdamas sprendimą arba suderinti savo būsimą sprendimą su darbo taryba. Šie veiksmai įstatyme neįvardijami kaip darbuotojų

¹³³ Dambrauskienė, G. „Socialinio dialogo istorija ir ateitis“. Iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2007, p. 483

¹³⁴ Valstybės žinios, 2004-11-11, Nr. 164-5972

dalyvavimas, o apibrėžiami kaip konsultavimasis ir darbdavio sprendimų derinimas (21 straipsnis). Šis straipsnis taip pat nustato išankstinio kreipimosi į darbo tarybą raštu, pateikiant savo sprendimo priėmimo motyvus, tvarką, nustatyto atsakymo pateikimo terminus. Taip pat nurodoma, kad gavęs darbo tarybos nuomonę, darbdavys privalo ją apsvarstyti ir motyvuotai atsakyti. Darbdavys gali inicijuoti papildomas diskusijas ar derybas su darbo taryba.

Daugelyje užsienio šalių darbuotojų dalyvavimo teisės įgyvendinamos dalyvaujant įmonės priežiūros organe – stebėtojų taryboje, arba vykdomajame organe – valdyboje, paprastai atsakingoje už kasdieninę bendrovės veiklą. Tačiau ir tada, kai darbuotojams atstovaujama stebėtojų taryboje, jie prisideda prie įmonės valdymo formuojant valdybą¹³⁵.

Apie socialinės partnerystės formas, kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę, įgyvendinimą Darbo kodekso normose daugiau niekur neužsimenama (skirtingai nei apie kitas partnerystės formas), tad galima padaryti prielaidą, kad ši forma apibrėžia darbuotojų (jų atstovų) dalyvavimą darbdaviui priimant tam tikrus vidaus teisės aktus tik suderinus su jais arba dar švelnesne forma – atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę. Tačiau esant tik tokio laipsnio darbuotojų įtraukimui, manau buvo netikslinga Darbo kodekse darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisę įvardinti kaip atskirą socialinės partnerystės formą.

Atkreiptinas dėmesys, kad netiesioginis dalyvavimo įstaigos valdyme tipui kartais gali būti priskiriamas darbuotojų įtraukimas į įmonės komitetus ar komisijas. Priimtas Darbo kodeksas numatė, kad darbuotojai įtraukiami į įmonėje sudaromą darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą (269 straipsnio 1 dalis) bei į darbo ginčų komisiją (288 straipsnio 1 dalis), tačiau pasak N. Kasiliausko¹³⁶, toks dalyvavimas nepriskiriamas dalyvavimo įstaigos valdyme tipui, nes šių komisijų ir komitetų funkcijos yra specifinės ir skiriasi nuo tų, kurios atliekamos dalyvaujant komitetuose ar komisijose, sprendžiančiose įmonės veiklos klausimus. Šių komitetų veikla Lietuvos darbo kodekse priskiriama atskirai socialinės partnerystės formai, kuri įgyvendinama sudarant trišales ir dvišales tarybas (Darbo kodekso 46 straipsnio 1 dalis).

Siekiant išvengti netinkamos Europos Sąjungos direktyvų interpretacijos, Seimui buvo pasiūlyta patikslinti Darbo kodekse numatytas socialinės partnerystės formas. 2008 m. gegužės 13 d. Seimas priėmė Darbo kodekso pakeitimus¹³⁷ ir nurodė, kad socialinė partnerystė įgyvendinama:

1. dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje;
2. darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises;
3. vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.

¹³⁵ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 283

¹³⁶ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 72

¹³⁷ Valstybės žinios, 2008-06-03, Nr. 63-2375

Šiuos skirstymu socialinė partnerystės sąvoka priartinta prie užsienio valstybių praktikos ir Europos Sąjungos terminijos.

Darbo kodekso 22 straipsnis nustatė darbuotojų atstovų pagrindines teises. Vienos iš jų – teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje; saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo–pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones; gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. Kad šios darbuotojų atstovų teisės galėtų būti tinkamai įgyvendinamos, darbdaviui taip pat numatytos tam tikros pareigos, susijusios su darbuotojų atstovais (23 straipsnis), tarp kurių ir pareigos priimant sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, konsultotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų nustatytais atvejais gauti jų sutikimą; išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus per įstatyme nustatytą laikotarpį, o jeigu toks nenustatytas per vieną mėnesį, ir motyvuotai raštu į juos atsakyti; nemokamai teikti būtinausią informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą. Tačiau, pasak T. Davulio¹³⁸, šios informavimo ir konsultavimo teisės yra deklaratyvios, skirtingai nei teigiama literatūroje. Kad darbuotojų atstovų kompetencijas numatančios normos būtų įgyvendinamos, jos turi būti darbo kodekso specialiojoje dalyje, kaip pavyzdžiui darbdavio pareiga informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultotis grupinio atleidimo iš darbo atveju (130 straipsnio 4 ir 5 punktai). Be to, kodeksas nenumatė ir specialios darbdavio atsakomybės ar neteisėto atsisakymo vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras padarinių. Pasak I. Nekrošiaus, privalomos informacijos nepateikimas galėjo būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas ir šią pareigą pažeidusiam darbdavio atstovui galėjo būti skinama drausminė nuobauda¹³⁹. Darbuotojų atstovams darbo kodeksas suteikė teisę vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę, tačiau pastebėtina tai, kad darbuotojų atstovai neturėjo teisių patys taikyti darbdaviams jokių sankcijų¹⁴⁰.

Lietuvos Respublikos Trišalės Tarybos patvirtintose rekomendacijos “Dėl minimalaus darbuotojų informavimo socialiniais ir ekonominiais klausimais pramonės ir paslaugų įmonėse”, taip pat nurodomi minimalūs duomenys, kuriuos turėtų pateikti darbdavys, siekdamas užtikrinti lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties. Darbuotojų atstovams privalo būti suteikta:

- ekonominė informacija apie įmonės komercinius duomenis (rinka, realizavimo apimtys pagal prekių grupes, eksportas, pagrindiniai konkurentai, įmonės vieta rinkoje);
- finansiniai duomenys (pardavimai, pajamos, apyvartinės lėšos, grynas pelnas, įmonės investicijos, išlaidos reklamai, išmokėti dividendai, pelno paskirstymas);

¹³⁸ Petrylaitė, D.; Davulis, T. Petrylaitė, V.; Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p.404-405

¹³⁹ Nekrošius, I., ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 339

¹⁴⁰ Nekrošius, I., ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 95

- socialinė informacija apie užimtumą (vidutinis metinis, nuolat ir laikinai dirbančiųjų skaičius gamyboje, administracijoje), socialinį draudimą, darbo užmokesčio išlaidas (atskirai dirbantiems gamyboje ir administracijoje), darbo laiką, darbų saugos klausimais, apie naujas technologijas, profesinį mokymą ir kt.¹⁴¹.

Darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą labiau išplėtos Darbo kodekso 47 straipsnyje. Pirminėje straipsnio versijoje numatyti tik darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimo rėmai, tačiau šis straipsnis buvo ne kartą keičiamas, kol jo nuostatos priartėjo prie Europinių reikalavimų. Priėmus darbo kodeksą, šiame straipsnyje buvo nurodyta, kad visą informaciją, susijusią su darbo santykiais, darbdavys pateikia darbuotojų atstovams ir jų organizacijoms atsižvelgdamas į socialinės partnerystės lygį. Minėtame straipsnyje taip pat apibrėžta konsultavimo sąvoka, kuri nurodo, kad konsultavimas reiškia diskusijas tarp darbuotojų atstovų ir jų organizacijų bei darbdavių ir jų organizacijų dėl tam tikrų susitarimų ar bendrų sprendimų priėmimo. Pažymėtina tai, kad Darbo kodeksas nepateikė informavimo sąvokos.

Informavimas ir konsultavimas apima informaciją apie:

- dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį;
- esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius;
- numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas;
- kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla, jei ši informacija nėra laikoma valstybine, tarnybine ar komercine paslaptimi.

Kaip matoma iš paskutiniojo punkto formuluotės, pateikiamos informacijos sąrašas nėra baigtinis ir darbuotojų atstovai galėtų reikalauti ir kitos, nei minimame straipsnyje išvardinta, informacijos, reikalingos atstovaujant darbuotojų interesus, pateikimo, jei tik ji būtų susijusi su darbo santykiais ar įmonės veikla.

Tačiau šiame straipsnyje nenustatyta nei informacijos pateikimo tvarka, nei terminai, o numatyta, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse (5 punktas). Ši nuostata įnešė neaiškumo, nes tarsi naikino informavimo ir konsultavimo privalomumą įmonėse, kuriuose nebuvo sudaryta kolektyvinė sutartis. Pasak N. Kasiliausko¹⁴², įmonės dažnai tuo pasinaudodavo ir nevykdė pareigos dėl informavimo ir konsultavimo procedūrų.

Tuo labiau, kad nesant įstatyme nustatytos informacijos pateikimo formos, Lietuvos teismai buvo linkę nepripažinti darbuotojų atstovų teisės pasirinkti, ar informaciją gauti kopijų forma ar kokia kita. Teismai byloje akcentavo, kad konkreči informacijos pateikimo forma privalo

¹⁴¹ Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 45

¹⁴² Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 43

būti numatyta kolektyvinėse sutartyse. Priešingu atveju, profesinė sąjunga negali kelti reikalavimų dėl informacijos pateikimo formos. Teismas teisę į informavimą labiau siejo su „žinojimu“, o ne su galimybe reikalauti pateikti konkrečios formos informaciją¹⁴³. Teismas išaiškino, kad iš Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 7 punkto turinio darytina išvada, kad negalima tapatinti teisės gauti informaciją iš darbdavių su teise kopijuoti dokumentus. Teisė kopijuoti dokumentus sietina su teise turėti dokumentų kopijas, naudotis jomis savo nuožiūra, o darbdavio pareiga „pateikti informaciją“ ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją“ aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė tik susipažinti su dokumento turiniu¹⁴⁴.

Be to, Profesinių sąjungų įstatyme¹⁴⁵ taip pat nebuvo nuostatos, numatančios kokia tvarka profesinės sąjungos turėtų gauti informaciją iš darbdavio. Įstatymas aiškiai apibrėžė tik profesinės sąjungos teisę kontroliuoti darbo ir profesinių sąjungų įstatymų laikymąsi nekliudomai lankantis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos nariai, ir susipažinti su dokumentais apie savo profesinės sąjungos narių darbo, ekonomines ir socialines sąlygas (17 straipsnio 2 dalis). Reguliavimas, kaip Darbo tarybos gali įgyvendinti teisę į informaciją ir į konsultacijas, taip pat buvo numatytos gerokai vėliau – tik 2004 m. lapkričio 11 d., įsigaliojus Darbo tarybų įstatymui¹⁴⁶.

Galima paminėti, kad 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, įsigaliojo ir Europos darbo tarybų įstatymas, kuris numatė darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimo tvarką ir sąlygas, tačiau šis įstatymas galiojo tik Europos Bendrijos įmonėse, taip pat Europos Bendrijos įmonių grupėse, jei kontroliuojančiosios įmonės buveinė yra Lietuvos Respublikoje¹⁴⁷. Tačiau nuo šio įstatymo priėmimo Lietuvoje nebuvo įsteigta nei viena Europos darbo taryba.

Siekiant pašalinti aukščiau paminėtas ir kitas teisės normų spragas, netikslumus, tarpusavio prieštaravimus bei įgyvendinti Europos Sąjungos teisės aktus, 2005 m. gegužės 12 d. Seimas priėmė Darbo kodekso pakeitimo įstatymą¹⁴⁸, kuriuo, be kita ko, nežymiai pakeitė darbuotojų atstovų teisių į informavimą užtikrinimo nuostatas, o informavimą ir konsultavimą apibrėžiančias normas (47 straipsnis) išdėstė naujai.

Darbo kodekso pakeitimas įtvirtina, kad informacija iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį, darbuotojų atstovai gali gauti žodžiu, tačiau jiems pageidaujant ši informacija turi būti suteikiama raštu (22 straipsnis), o 47 straipsnio 3 galis numato, kad darbdavys (darbdavių organizacija) privalo laiku

¹⁴³ Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje. Jurisprudencija. 2015, 22(1): 147

¹⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-301/2004

¹⁴⁵ Valstybės žinios, 1991-12-10, Nr. 34-933

¹⁴⁶ Valstybės žinios, 2004-11-11, Nr. 164-5972

¹⁴⁷ Valstybės žinios, 2004-03-13, Nr. 39-1271

¹⁴⁸ Valstybės žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2400

nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Šios nuostatos išsprendė kai kuriuos dėl informacijos pateikimo formos kylančius nesutarimus ir priartino darbo kodekso normas prie direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 3 dalies, kurioje numatyta, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą. Taip pat praplėstas sąrašas, kur galima numatyti informavimo ir konsultavimo sąlygas ir tvarką. Papildomai numatyta, kad be kolektyvinių sutarčių tokią tvarką nustato įstatymai bei darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimai.

Patikslinus Darbo kodekso normą ir nustačius darbdavio pareigą informaciją pateikti raštu, bei praplėtus tokios informacijos pateikimo tvarką galinčius nustatyti subjektus, teismų praktika vertinant informacijos pateikimo formą nebebuvo tokia griežta. Teismas pasisakė, kad profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų esminė pareiga – ginti darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir teisėtus interesus, todėl jos turi teisę į su minėta pareiga neatsiejamai susijusį informavimą, kurio metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojų profesinėms sąjungoms, ir atsako už šios informacijos teisingumą¹⁴⁹. Taip pat teismas akcentavo, kad priešingu atveju, jei profesinės sąjungos negalėtų gauti informacijos, neatsiejamai susijusios su jų paskirtimi ginti darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir teisėtus interesus, reikėtų teigti, kad jų misija yra ne reali, teisiškai užtikrinta, bet menama ir deklaratyvi¹⁵⁰.

Be to Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas išaiškino, kad Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnio 2 dalies nuostata, suteikianti profesinės sąjungos įgaliotiems asmenims teisę lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais, negali būti vertinama kaip ribojanti kitas profesinės sąjungos teises, šiuo atveju – teisę gauti informaciją raštu, gauti tam tikrus dokumentus ar jų kopijas¹⁵¹.

Kaip jau minėta, Darbo kodekso 47 straipsnis išdėstytas naujai. Tačiau nuostatos, apimančios informaciją, kurią darbdavių atstovai gali gauti pasinaudojant savo informavimo teise, visiškai nepakito. Tačiau buvo gana išsamiai reglamentuota neteikiama informacija. Pradinėje Darbo kodekso 47 straipsnio 4 dalies 4 punkto redakcijoje buvo numatyta, kad informacija yra teikiama tik tada, jei ji nėra laikoma valstybine, tarnybine ar komercine paslaptimi. Kas tai yra komercinė paslaptis buvo apibrėžta Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse¹⁵². Čia numatyta, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai

¹⁴⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010-09-27 nutartis administracinėje byloje Nr. A-444-974-10

¹⁵⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013-01-17 nutartis administracinėje byloje Nr. A-492-177-13

¹⁵¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010-09-27 nutartis administracinėje byloje Nr. A-444-974-10

¹⁵² Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262

prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Taigi, kažkokią su įmone susijusią informaciją darbdaviui pripažinti komercine užtenka trijų ypatybių – kad ji turėtų vertę, būtų nežinoma tretiesiems asmenims ir darbdavys imtųsi aktyvių veiksmų ją apsaugoti. O jai apsaugoti gali būti pakankamas būdas sudaryti komercinių paslapčių sąrašą¹⁵³ (pavyzdžiui Akcinių bendrovių įstatymo¹⁵⁴ 20 straipsnio 7 dalyje bendrovės valdybai numatyta pareiga nustatyti informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine paslaptimi) ir su juo bei šios informacijos apsaugos reikalavimais supažindinti darbuotojus. Taigi vadovaujantis minėtomis nuostatomis, galima daryti išvadą, kad darbdavys bet kurią informaciją, kurios jis nenori atskleisti, gali pripažinti komercine. Tokiu atveju Darbo kodekse numatytos darbuotojų teisės į informavimą netektų prasmės.

Šią situaciją kiek pakeitė 2004 m. spalio 26 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas¹⁵⁵, kuriame buvo numatyta, kad darbo tarybos nariai, pateikę darbdaviui rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su tokia informacija, jei ji yra būtina jų pareigoms atlikti. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti tokią informaciją, jei ji dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Gavusi raštišką atsisakymą, darbo taryba per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą, o teismas gali įpareigoti darbdavį per protingą laikotarpį tokią informaciją suteikti (23 straipsnis).

Naujoje 47 straipsnio redakcijoje išdėstytos nuostatos dėl susipažinimo su komercinėmis paslaptimis formuluojamos panašiai, kaip ir Darbo tarybų įstatyme ir padeda išspręsti pirminėje Darbo kodekso redakcijoje paliktas spragas. Čia apibrėžiama, kad darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su šia informacija jei ji yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims. (47 straipsnio 3 punktas). Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, tik tada, jei tokia informacija dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Taip pat akcentuota, kad nesutikdamas su darbdavio sprendimu darbuotojas ar darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys (darbdavių organizacija) įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti (47 straipsnio 4 punktas).

¹⁵³ Nekrošius, I. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p.165

¹⁵⁴ Valstybės žinios, 2000-07-31, Nr. 64-1914

¹⁵⁵ Valstybės žinios, 2004-11-11, Nr. 164-5972

Šios priimtos Darbo kodekso nuostatos atitiko TDO rekomendacijos Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ ir Europos Sąjungos direktyvos 2002/14/EB reikalavimus dėl darbuotojų informavimo, apimančio komercinę (gamybinę) paslaptį.

2008 m. kovo 17 d. buvo priimtas Europos Komisijos komunikatas dėl direktyvos 2002/14/EB taikymo Europos Sąjungoje peržiūros¹⁵⁶, kuriame nurodoma, kad didžioji dauguma valstybių narių (tarp jų ir Lietuva), priėmė įgyvendinimo priemones, apimančias svarbiausius Direktyvos 2002/14/EB aspektus, bei nustatė tam tikras sritis, kuriose gali kilti pavojus, kad direktyvos reikalavimai į valstybių narių teisę nebus perkelti tinkamai ir visapusiškai, ir prireiks tolesnio paaiškinimo ar tikrinimo. Pavyzdžiui, Europos komisija pabrėžė, kad kai kurių valstybių narių perkėlimo teisės aktuose pateikiamos tik informavimo išankstinės priemonės, o ne konsultavimosi nuostatos. Be to, kai kuriose valstybėse (kaip ir Lietuvoje – aut. pastaba) narėse nėra aiškiai nurodyta darbdavio prievolė pateikti pagrįstus atsakymus į darbuotojų atstovų pastabas arba konsultuotis, kad būtų pasiektas sutarimas.

Taigi be kita ko, siekiant patobulinti kolektyvinių darbo santykių teisinį reguliavimą suderinant jį su Europos Bendrijos teise, patikslinti darbuotojų konsultavimo ir informavimo sąvokas bei turinį bei palengvinti darbo tarybų kūrimosi sąlygas, buvo pateiktas Darbo kodekso pakeitimo projektas.

Aiškinamajame rašte buvo nurodyta, kad Darbo kodekso 47 straipsnyje „Informavimas ir konsultavimas“ detalizuojama viena iš socialinės partnerystės formų, kuri yra įtvirtinta Europos Bendrijos teisės aktuose. Apibrėžus informavimą ir konsultavimą pagal direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje reikalavimus, yra įtvirtinamos konkrečios darbdavio pareigos informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą reguliariai. Taigi priimant Darbo kodekso pakeitimą pirmą kartą buvo apibrėžta informavimo sąvoka, nurodant, kad informavimas tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimo sąvoka liko iš esmės nepakitusi.

Taipogi šiuo darbo kodekso pakeitimu darbdaviui sukurta pareiga ne tik informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbuotojų atstovų prašymu, tačiau ir daryti tai reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus. Be to, nustatyta pareiga periodiškai ne tik informuoti, bet ir konsultuotis su darbuotojų atstovais (47 straipsnio 2 punktą). Ši nuostata sustiprino darbdavio pareigą į įmonės veiklos planus per išrinktus atstovus įtraukti ir įmonės darbuotojus.

Aiškinamajame rašte taip pat buvo nurodoma, kad Darbo kodekso 47 straipsnyje „Informavimas ir konsultavimas“, siekiant įtvirtinti Europos Bendrijos teisę atitinkančias

¹⁵⁶ COM/2008/0146 final

nuostatas, turi būti nustatytos ir konkrečios darbdavio pareigos nurodančios informavimo pareigą prieš priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo (direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo), dėl įmonės reorganizavimo (direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo) ar kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai (direktyva 2002/14/EB). Taip pat, siekiant išvengti skirtingos terminijos, buvo siūloma atitinkamai patikslinti ir 22 straipsnio 1 dalies 6 ir 7 punktuose išdėstytas darbuotojų atstovų teises ir siūlymams buvo pritarta.

Siekiant darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą įmonės reorganizavimo atveju užtikrinimo, darbo kodekso 47 straipsnis buvo papildytas nuostata, kad darbdavys, prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Pažymėtina, kad šios nuostatos visgi ne pilnai atitiko direktyvos 2001/23/EB reikalavimus ta apimtimi, kuria direktyva buvo numatoma analogiška darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Verslo perdavimu pagal direktyvą 2001/23/EB gali būti laikomi ir tie atvejai, kai tam tikros paslaugos pradedamos pirkti iš trečiųjų asmenų, vietoj to, kad jas teiktų įmonės darbuotojai. Taigi 2012 metais buvo priimtas Darbo kodekso pakeitimo įstatymas¹⁵⁷ ir minėta Darbo kodekso nuostata pradėta taikyti ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju.

Direktyvoje 2001/23/EB pareiga informuoti numatyta tiek perdavėjui, informaciją pateikiant iš anksto, prieš atliekant perdavimą, tiek perėmėjui, informaciją pateikiant prieš tai, kol perdavimas dar nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui. Konsultavimo pareiga numatyta tiek perdavėjui, tiek perėmėjui, jeigu jie numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu. Taigi, dėl informavimo ir konsultavimo įpareigojamos abi verslo peravimo/priėmimo šalys.

Šiuo Darbo kodekso pakeitimu Lietuvoje bendro pobūdžio reikalavimai dėl informavimo ir konsultavimo verslo ar jo dalies atveju darbdaviui buvo nustatyti, tačiau pasak I. Mačernytės-Panomariovienės, konsultacijų, susijusių verslo ar jo dalies perdavimu, vedimas, jų rengimo tvarka ir terminai Lietuvoje nėra reglamentuoti. Taip pat niekur nenumatyta konsultavimo pareiga įmonės teisių perėmėjui – būsimam darbdaviui, nenumatyta kokių perdavėjas ir perėmėjas turi imtis

¹⁵⁷ Valstybės žinios, 2012-11-22, Nr. 135-6859

priemonių ir veiksmų ir panašiai¹⁵⁸. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad nei pagal Darbo kodeksą, nei pagal kitus įstatymus restruktūrizuojamos įmonės kreditoriai, kurie nėra restruktūrizuojamoje įmonėje dirbančių darbuotojų darbdavys (ar jo organas), neturi pareigos informuoti restruktūrizuojamos įmonės darbuotojų apie savo priimamus sprendimus¹⁵⁹. Visi šie reglamentavimo trūkumai rodo, kad darbuotojai nėra pilnai apsaugoti verslo ar jo dalies perdavimo atveju, t. y. socialiniu ir teisiniu požiūriu jie patiria stresą dėl nežinios apie tolimesnes jų darbo sąlygas, gamybinius ir technologinius pakeitimus, modernizaciją ir panašiai¹⁶⁰.

Kaip jau minėta, poreikis užtikrinti darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimą iškilo ne tik verslo ar jo dalies perdavimo atveju, bet ir planuojant kolektyvinius atleidimus iš darbo. Vienas iš pakeitimų, siekiant Darbo kodeksą suderinti su direktyvos 98/59/EB nuostatomis bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje suformuluotais principais, buvo priimtas 130¹ straipsnis, į kurį atskirai išskirtos nuostatos, kurios nereglamentuoja individualaus darbuotojo informavimo apie darbo sutarties nutraukimą klausimų, tačiau apima atvejus, kai turi būti vykdomas darbuotojų ar jų atstovų informavimas ir konsultavimas. Minėtame straipsnyje pateikiama grupės darbuotojų atleidimo iš darbo sąvoka, numatomos darbdavio pareigos grupės darbuotojų atleidimo iš darbo atveju iš anksto informuoti teritorinę darbo biržą pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais. Direktyvos perkėlimo efektyvumą taip pat užtikrina nuostata, kad darbo sutartis negali būti nutraukiama be kita ko ir pažeidus darbdavio pareigas konsultuotis su įmonėje veikiančiais darbuotojų atstovais.

Darbo kodeksas buvo papildytas gana išsamiais nurodymais darbdaviui darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje grupės darbuotojų atleidimo atveju. Darbdaviui nustatyta pareiga, prieš priimant sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų, sumažinti jų skaičių ar sušvelninti šių atleidimų padarinius.

Kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime.

¹⁵⁸ Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 199

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-550-687/2015

¹⁶⁰ Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 199

Darbuotojų informavimo ir konsultavimo vakuumas, nesant darbuotojų atstovų įstaigoje nagrinėjamas jau seniai ir kaip šią situaciją pagerinti mokslininkai pasisako skirtingai. Vieni autoriai (H. Reicholdas¹⁶¹, E. Szyszczak¹⁶²) mano, kad turi būti sukurtas mechanizmas, kad su darbuotojų atstovais būtų konsultuojamasi ir tuo atveju, kai darbuotojų atstovų nėra, todėl būtina numatyti darbuotojų atstovavimo formas *ah hoc*.

Kiti autoriai (N. Kasiliauskas¹⁶³, G. Thüsling¹⁶⁴) laikosi nuomonės, kad direktyvos, reglamentuojančios informavimą ir konsultavimą, leidžia įmonių be darbuotojų atstovų egzistavimą, kai dėl atstovų trūkumo yra kalti patys darbuotojai ir šiose įmonėse ne būtinai turi būti sudaromos *ad hoc* atstovybės ar privalomai įtvirtintas tiesioginis dalyvavimas. Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs, kad direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais negali būti laikoma atlikta jei konsultacijos nevyksta dėl to, kad įstaigoje nėra darbuotojų atstovų ne dėl darbuotojų kaltės, o dėl to, kad darbuotojų atstovų pripažinimo klausimą sprendžia darbdavys¹⁶⁵. Tokios nuomonės laikosi ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakęs kad tais atvejais, kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbuotojų atstovų, galinčių pagal įstatymą atstovauti darbuotojams bei ginti jų teises ir interesus prieš darbdavį, darbdaviui įstatymu nustatyta pareiga prieš numatomą grupės darbuotojų atleidimą (taip pat ir dėl įmonės reorganizavimo) konsultuotis su darbuotojų atstovais. Jis gali šią pareigą įvykdyti apie savo ketinamus priimti sprendimus informuodamas darbuotojus ir konsultuodamasis iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime. Šiame kontekste pažymėtina, kad įstatyme nenustatyta įpareigojimo darbdaviui skelbti darbo tarybos rinkimus nesant atitinkamo darbuotojų pasirašyto siūlymo sudaryti darbo tarybą¹⁶⁶.

Darbuotojų atstovavimo klausimas informavimo ir konsultavimo srityje keltas jau anksčiau. Priimant ankstesnį Darbo kodekso pakeitimą (2005 metais), 47 straipsnio 3 punkte buvo siūloma išbraukti darbuotojų sąvoką ir palikti tik darbuotojų atstovus, tačiau ši idėja atmesta, pagrindžiant kad adresatų ratas kiekvienu atveju priklauso nuo socialinės partnerystės lygio. Svarstant 2008 metų Darbo kodekso pakeitimo projektą, darbuotojų atstovų klausimas ir vėl buvo keliamas. Buvo siūloma pakeisti Darbo kodekso 47 straipsnį numatant, kad darbuotojai ir darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą, siekiant, kad nesusidarytų situacija, kai įmonėje nebus darbuotojus atstovaujančio subjekto, taigi nebus vienos iš minėtų

¹⁶¹ Petrylaitė, D.; Davulis, T. Petrylaitė, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 403

¹⁶² Davulis, T., Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p.313

¹⁶³ Kasiliauskas, N. „Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje“. Teisė, 2008, 68:54-55

¹⁶⁴ Petrylaitė, D.; Davulis, T. Petrylaitė, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 403

¹⁶⁵ Europos Teisingumo Teismo 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-383/92

¹⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008

santykių šalies. Buvo nuomonių, kad teisė į informavimą ir konsultavimą turėtų būti nustatyta ir darbuotojams, nes priešingu atveju galėtų būti pažeistos darbuotojų teisės.

Tačiau atsižvelgiant į teismų praktiką, siekiant perimti nuostatų koncepciją iš atitinkamų Europos Sąjungos direktyvų, buvo pasirinktas variantas, kad teisė į informavimą buvo numatyta darbuotojams ir jų atstovams, o teisė į konsultacijas – tik darbuotojų atstovams, nes teisinio racionalumo ir aiškumo prasme neįmanoma įsivaizduoti, kaip darbdavys galėtų realizuoti savo teisę konsultuotis su visais darbuotojais stambiose ar netgi vidutinėse įmonėse, jei ne per darbuotojų atstovus. Darbo kodekso 47 straipsnio 6 dalies nuostata, reglamentuojanti informacijos teikimą, numatyta taikyti ir 47 straipsnio 10 dalies atveju (tada, kai nėra darbuotojų atstovų, o informacija vis tiek darbuotojams teikiama), todėl šiame straipsnyje palikta ir darbuotojo sąvoka.

Po šio Darbo kodekso pakeitimo esminių pokyčių darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje iki naujos Darbo kodekso redakcijos padaryta nebuvo. Teisės normos, rodos, pakankamai išsamiai sureguliuo šio instituto veikimą tačiau kyla klausimas, ar teorinis sureguliuojimas tinkamai veikė ir praktikoje. Kadangi darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą yra didžiausia apimtimi užtikrinama per darbuotojų atstovus, verta aptarti darbuotojų atstovų įtaką ir aktyvumą, užtikrinant minėto instituto įgyvendinimą Lietuvoje.

Lietuvoje profesinės sąjungos aktyviai ar mažiau aktyviai gyvuoja jau gana seniai. Tačiau bendra eurointegracija ir plėtojamos naujos socialinės partnerystės formos, Europos Sąjungos siekis užtikrinti darbuotojų atstovavimą per tam tikras institualizuotas struktūras, paskatino Lietuvoje atsirasti dar vienai darbuotojų atstovavimo kryptį – darbo taryboms. Kai kurie teoretikai pasisakė, kad profesinė sąjunga visapusiškiau atstovauja darbuotojus ir suteikia galimybę jiems aktyviau dalyvauti visame įmonės valdyme, tad reikia stiprinti profesines sąjungas, o ne skatinti kurtis darbo tarybas¹⁶⁷. Kiti siūlė solidarų atstovavimo darbuotojams modelį, kai šalia veikia kelių rūšių darbuotojų atstovai¹⁶⁸. Tačiau Lietuvoje buvo pasirinktas alternatyvus variantas, kai darbuotojams gali atstovauti vienas arba kitas atstovas. 2003 metais priimtame Darbo kodekse buvo nustatyta, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu jos nėra ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba (19 straipsnis). Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams, taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovai, sudarydamos su darbdaviu kolektyvines ir kitokias sutartis. Darbo tarybos atstovauja visiems įmonės darbuotojams. Pasak D. Petrylaitės, I. Blažienės¹⁶⁹, Lietuvoje sukurtas pakankamas teisinis

¹⁶⁷ Davies, A. C. L. Perspectives on Labour Law. Cambridge: University Press, 2004, p. 187

¹⁶⁸ Kasiliauskas, N. „Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje“. Teisė, 2008, 68:54-55

¹⁶⁹ Petrylaitė, D, Blažienė, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. Verslo ir teisės aktualijos. 2009, 4:222.

pagrindas darbuotojų kolektyviniam atstovavimui įmonės lygyje ir sudarytos prielaidos socialinio dialogo vystymui. Tačiau praktiniai tyrimai, deja, suponuoja toli gražu ne tokias optimistines išvadas. Profesinių sąjungų narių skaičius 2012 m. vidutiniškai vienijo 105,6 tūkst. narių (9 proc. samdomųjų darbuotojų). Iki 2017 metų šis skaičius sumažėjo iki 90,1 tūkst. narių (7,54 proc. samdomųjų darbuotojų)¹⁷⁰.

Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo duomenimis 2006 metais 4 % Lietuvos įmonių turėjo veikiančias darbo tarybas (ar darbuotojų atstovą). Tyrimų metu nustatyta, jog Lietuvoje darbo tarybos steigiamos ar darbuotojų atstovai renkami dažniau valstybiniame nei privačiame sektoriuje. Taip pat tyrimas parodė, kad didelė dalis dirbančiųjų ne tik nežino šalyje galiojančių darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, bet menkai įsivaizduoja savo, kaip darbuotojų, teises ir galimybes. O ir išrinkus darbo tarybą, ji dažnai nežino kaip elgtis, ką daryti, kaip bendrauti su darbdaviu bei keistis informacija su darbuotojais, tačiau nepaisant to darbo tarybų nariai (darbuotojų atstovai) dažnai akcentavo priklausomybę nuo darbdavio ir nepakankamas darbuotojų atstovų galias. Darbuotojai savo ruožtu akcentavo nepakankamą darbo tarybų aktyvumą, informacijos apie jų veiklą stoką¹⁷¹. Taigi, matoma, kad nors ir teoriniu požiūriu darbuotojų atstovavimas teisiškai gana išsamiai reglamentuotas, praktikoje darbo tarybų institutas Lietuvoje sunkiai skynėsi kelią, tad permainos ir vėl buvo būtinos.

Taigi, 2003 metais įsigaliojęs Darbo kodeksas buvo stiprus impulsas darbuotojų informavimo ir konsultavimo instituto stiprinimui. Įstatymo nuostatose įtvirtintas tiek reguliarusis informavimas, tiek informavimas ir konsultavimas situacijose, kurios susijusios su darbuotojų socialine ar ekonomine padėtimi, bei numatant permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. Tačiau įsigaliojus Darbo kodeksui, darbo tarybos vis tik negalėjo veikti tol, kol nebuvo priimtas jų veiklą reguliuojantis specialus įstatymas. 2004 metų pabaigoje priėmus Darbo tarybų įstatymą, atsirado pagrindas steigti dar vienai darbuotojų atstovų rūšiai – darbo taryboms. Tačiau šiai institucionalizuotai darbuotojų atstovybei užtikrintai įsitvirtinti įmonėse trukdė informacijos, patirties, iniciatyvumo stoka, tad ir darbuotojų informavimo bei konsultavimo užtikrinimas darbo tarybų lygmeniu beveik nevyko. Be to, šio instituto praktiniam veikimui užtikrinti trukdė ir profesinių sąjungų tinkamos darbo įstatymų priežiūros nebuvimas, socialinės partnerystės stoka tarp darbdavio ir darbuotojų (jų atstovų), valstybinės darbo inspekcijos dėmesio šiai sričiai trūkumas, realių sankcijų darbdaviams, pažeidusiems informavimo ir konsultavimo procedūras, nebuvimas.

¹⁷⁰ Lietuvos statistikos departamentas. Žiūrėta 2019 m. sausio 6 d. <https://osp.stat.gov.lt/>

¹⁷¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Tyrimas „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“, Žiūrėta 2019 m. gruodžio 18 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tyrimai/ministerijos-uzsakymu>

4. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO INSTITUTAS NAUJAJAME DARBO KODEKSE IR ŠIO INSTITUTO PERSPEKTYVOS

2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė naują Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą¹⁷², kuris įsigaliojo 2017 m. liepos 1 d. Svarstant šio kodekso projektą, daugiausiai diskusijų kėlė darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą įgyvendinančių subjektų klausimas. Darbuotojų informavimo ir konsultavimo efektyvumas neįsivaizduojamas be kolektyvinių darbo santykių stiprinimo, todėl buvo būtina nustatyti tokias darbuotojų atstovavimo įgyvendinimo sąlygas, kurios leistų užtikrinti tinkamą darbuotojų interesų apsaugą ir tinkamą jų atstovavimą. Taigi, vienas iš esminių pakeitimų darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimo srityje buvo darbo tarybų instituto perkėlimas į Darbo kodeksą bei privalomos darbdavio procedūros, inicijuojant darbo tarybų rinkimus, nustatymas.

Darbo tarybų institutas nėra naujas, darbo tarybos buvo numatytos dar 2002 metų Darbo kodekse, tačiau iki naujausio Darbo kodekso priėmimo darbo tarybų steigimo ir veikimo tvarką reglamentavo Darbo tarybų įstatymas. Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, Darbo tarybų įstatymo nuostatos (su atitinkamais pakeitimais) perkeltos į Darbo kodeksą.

Rengiant 2017 metų Darbo kodeksą buvo pasisakoma, kad privalomą informavimą ir konsultavimą su darbuotojais įgyvendinti įpareigojanti Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB nenumato privalomo darbo tarybų steigimo, tad buvo siūloma darbuotojų informavimo ir konsultavimo funkcijų vykdymą numatyti profesinei sąjungai, jei darbo tarybos nėra ar ją atsisako sudaryti darbuotojų susirinkimas. Buvo manoma, kad privalomas reikalavimas įvesti darbo tarybas (nors taip ir būtų siekiama socialinio dialogo tarp darbdavio ir darbuotojų skatinimo), ženkliai padidintų administracinę našą įmonėms ir neprisidėtų prie efektyvesnio darbuotojų atstovavimo: Europos Sąjungoje atliktuose darbuotojų atstovavimo tyrimuose pripažįstama, jog bendrojoje regiono tendencijoje būtent profesinių sąjungų vaidmuo yra dominuojantis, o darbo tarybos prie darbuotojų atstovavimo prisideda ne taip reikšmingai.

Tačiau jeigu būtų nustatytas reglamentavimas darbovietėje esant veikiančiai profesinei sąjungai darbo tarybos nesudaryti, o profesinė sąjunga įgytų visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdytų visus Darbo kodekso nuostatomis darbo tarybai priskirtas funkcijas, tai profesinė sąjunga, įsteigta turint minimalų steigėjų skaičių, įgytų visus darbo tarybos įgaliojimus be kolektyvo sutikimo. Be to, šie įgaliojimai negalėtų būti paneigti ar perduoti kolektyvo susirinkimo kitam darbuotojų atstovui.

Taigi priimant Darbo kodeksą buvo pasirinktas kompromisinis darbo tarybų ir profesinių sąjungų atstovavimo darbuotojams variantas ir numatyta, kad darbo tarybos sudarymas darbdavio

¹⁷² Teisės aktų registras, 2016-09-19, Nr. 23709

privalo būti iniciuotas, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, tačiau darbo taryba nesudaroma, kai darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip pusė visų darbovietės darbuotojų. Tokiu atveju profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas Darbo kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Tačiau Darbo kodeksui dar nespėjus įsigalioti, motyvuojant tuo, kad šiuo įstatymu profesinių sąjungų teisė dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose buvo atima ir perduota darbo taryboms, nors per dvylika metų veiklos darbo tarybos nepasiteisino, nes pavieniai renkami darbuotojai objektyviai neturi reikiamos kvalifikacijos, išteklių ir patirties tinkamai atstovauti darbuotojus. Teigta, kad darbuotojai neinicijuoja ir nerenka darbo tarybų, o Darbo kodeksui niekaip nepavyksta priversti jas rinkti, tad atsiranda didelė tikimybė, kad daugelyje Lietuvos įmonių praktiškai informavimo ir konsultavimo procedūros bus nevykdomos. Po neilgų diskusijų, profesinių sąjungų įtaka vis tik buvo sustiprinta ir Darbo kodekso pakeitimo įstatyme¹⁷³ buvo numatyta, kad tam, jog darbo taryba nebūtų sudaroma, reikalinga, kad profesinei sąjungai priklausytų nebe pusė visų darbovietės darbuotojų, o darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai priklausytų daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis¹⁷⁴ 2017 metais Lietuvoje veikė 79 tūkst. mažų ir vidutinių įmonių, turinčių iki 20 darbuotojų ir 7,5 tūkst. didelių įmonių. Juose atitinkamai dirbo 308,5 tūkst. (32,92 proc.) ir 628,4 tūkst. (67,08 proc.) darbuotojų. Darbo kodeksas numato, kad nesant atitinkamo narių skaičiaus atstovaujančios profesinės sąjungos įmonėje darbo taryba darbdavio iniciatyva sudaroma, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų. Kai vidutinis darbuotojų skaičius yra mažesnis, darbuotojų atstovavimo teises gali įgyvendinti jų išrinktasis darbuotojų patikėtinis. Tačiau darbuotojų patikėtinio rinkimo iniciatyva darbdaviui nėra privaloma. Taigi naujojo Darbo kodekso nuostatos dėl darbdavio pareigos inicijuoti darbuotojų atstovų rinkimą palietė 2/3 Lietuvos įmonėse dirbančių asmenų.

Taigi, darbdavio pareiga darbo tarybų sudarymo eigoje – inicijuoti darbo tarybų rinkimus. Kiti darbo tarybų rinkimų baigties rezultatai priklauso jau nuo pačių darbuotojų iniciatyvų. Čia susiduriama su dar viena problema – nei vienas darbuotojas negali būti priverstas eiti darbo tarybos nario pareigų, jei to daryti nenori. Kiti darbuotojai kandidatus gali siūlyti tik pateikdami rinkimų komisijai siūlomo kandidato sutikimą. Asmenys, dažnai vengia prisiimti papildomą atsakomybę, kuri atsiranda su nario pareigomis, nenori tam skirti savo laiko, jaučiasi ne pakankamai kompetentingi ir pan. O jei neatsiranda norinčių ir galinčių atlikti darbo tarybos nario pareigas, darbo tarybų rinkimai užstringa. Tokiu atveju Darbo kodeksas numato, kad pakartotinai darbo taryba renkama ne anksčiau kaip po šešių mėnesių. Neišrinkus darbo tarybos darbuotojams yra

¹⁷³ TAR, 2017-06-14, Nr. 10021

¹⁷⁴ Lietuvos statistikos departamentas. Žiūrėta 2019 sausio 6 d. <https://osp.stat.gov.lt/>

suteikta kita alternatyva turėti savo atstovus – jungtis į profesines sąjungas. Juo labiau, kad profesinėje sąjungoje esant pakankamai narių (daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų), profesinė sąjunga įgyja teisę informavimo ir konsultavimo procedūrose atstovauti visus įmonės darbuotojus, o ne tik savo narius. Tačiau ir čia dėl menko pasitikėjimo profesinių sąjungų galimybėmis, dėl baimės būti darbdavių diskriminuojamiems dėl narystės profesinėje sąjungoje, dėl nario mokesčio mokėjimo pareigos ir kitų priežasčių darbuotojų aktyvumas jungtis į profesines sąjungas nėra didelis (apie 9 proc.). Taigi, kad ir kaip teisinis reguliavimas gerintų darbuotojų sąlygas teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimui, be darbuotojų iniciatyvų ir indėlio tik teisės aktais tikroji teisinių normų paskirtis praktine prasme tinkamai įgyvendinta nebus.

Darbo kodeksas darbo tarybą apibrėžia kaip nepriklausomą darbuotojams atstovaujantį organą, ginantį darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantį jų interesams. Pažymėtina, kad darbo tarybos veikia tik tos įmonės, kurioje ji yra sudaryta, ribose. Jokie darbo tarybų susivienijimai nėra galimi, jie neįgyja juridinio asmens statuso, tad ir laikomi tik tam tikru įmonėje veikiančiu organu, sudaromu darbuotojų iniciatyva ir atstovaujančiu jų teisėms. Skirtingai nei Profesinės sąjungos, kurios, įvykdžiusios Civilinio kodekso¹⁷⁵ 2.38 straipsnyje nustatytus reikalavimus, tampa juridiniais asmenimis. Tai reiškia, kad profesinė sąjunga, kaip ir kiekvienas kitas juridinis asmuo, turi nustatytą valdymo struktūrą, biudžetą, gali turėti ir visas juridiniams asmenims suteikiamas teises – turėti turto, savo vardu įgyti įvairių teisių, prisiimti pareigas. Turėdamos lėšų profesinės sąjungos savo veiklai vykdyti gali samdyti specialistus, ekspertus, mokymus savo nariams ir panašiai.

Darbo tarybų įstatyme buvo įtvirtina, kad darbo tarybos narių kvalifikacija, reikalinga darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, turi būti tobulinama darbdavio lėšomis. Be to, kvalifikacijai reguliariai tobulinti per metus turėjo būti skiriama ne mažiau kaip trys dienos. Panaikinus Darbo tarybų įstatymą ir perkėlus šių tarybų reguliavimo klausimus į darbo kodeksą, darbdavio pareiga darbo tarybų narių mokymo, švietimo klausimais liko tik tokia, kad jis privalo sudaryti sąlygas savo darbuotojų – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui ir tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis ne mažiau kaip už dvi darbo dienas.

2006 metais Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo¹⁷⁶ duomenimis didelis darbo tarybų trūkumas yra jos narių patirties bei jų, kaip darbo tarybos narių, darbui būtinų žinių stoka. Tyrimo duomenimis, didžiosios dalies darbo tarybų veikla yra nepakankamai aktyvi ir efektyvi dėl to, jog darbo tarybų nariai neturi patirties bei elementarių žinių darbuotojų dalyvavimo

¹⁷⁵ Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262

¹⁷⁶ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Tyrimas „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“, Žiūrėta 2019 m. gruodžio 18 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tyrimai/ministerijos-uzsakymu>

klausimais bei apskritai – socialinių ir ekonominių žinių. Tačiau darbo tarybos įsigaliojus naujam Darbo kodeksui vis tik nebetenka galimybės kelti savo narių kvalifikaciją darbdavio lėšomis. O kadangi, kaip jau minėta, darbo taryba nėra juridinis asmuo, neturi jokių savų išteklių, o į darbo tarybą gali būti išrenkami tik pačios įmonės darbuotojai, kurie, sunku tikėtis, kad turės pakankamai žinių apie darbo teisę ar finansų valdymą, o dar sunkiau tikėtis, kad kvalifikaciją kels savo lėšomis, ši darbo tarybos narių reikiamų kompetencijų ugdymo spraga turės neigiamos įtakos darbo tarybų įtakos stiprinimui. Pasak A. Koukiadaki, kai kuriose įmonėse darbdaviai, siekdami tobulinti socialinį dialogą, pasirenka modelį pirma įtraukiant darbo tarybos narius ne į rimtų ir atsakingų sprendimų priėmimo, bet į mokymosi priimti tokius sprendimus procesą¹⁷⁷. Taigi galima daryti išvadą, kad nors naujasis Darbo kodeksas ir paskatins aktyvesnę darbo tarybų kūrimą, nesukūrus tinkamo darbo tarybos narių mokymo, švietimo, dalijimosi gerąja patirtimi ir pan. mechanizmo, darbo tarybų veikla išliks daugiau fiktyvi nei efektyvi.

Be to pastebėtina, kad darbo tarybos yra sudaromos darbdavio, o ne darbovietės lygmeniu, tad darbdavio, turinčių ne vieną darbovietę įkurtai darbo tarybai gali būti sudėtingiau užtikrinti visų darboviečių darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą užtikrinimą taip išsamiai, kaip darbo tarybai, esančiai „arčiau“ darbuotojų. Tačiau tokių darbo tarybų kūrimas Darbo kodekse nėra numatytas.

Kitos normos, susijusios su informavimo ir konsultavimo sąvoka, principais, atvejais ir ypatybėmis naujajame Darbo kodekse iš esmės nepasikeitė. Informavimui ir konsultavimui įtvirtinti skirtas atskiras darbo kodekso skirsnis, kuriame susisteminama didžioji dalis šias darbuotojų teises nustatančių normų. Į atskirą straipsnį išskirta darbdavio pareiga informuoti ir konsultuoti tvirtinant vietinius norminius teisės aktus, kuriame numatyta, kad darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

- 1) darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje;
- 2) darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;
- 3) darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties;
- 4) naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;
- 5) informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;
- 6) darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;
- 7) darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;

¹⁷⁷ Koukiadaki, A. "The Establishment and Operation of Information and Consultation of Employees' Arrangements in a Capability-Based Framework." *Economic and Industrial Democracy*, 2010, 31(3): 385

8) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;

9) įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo;

10) kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

Sąrašas gana ilgas, tačiau vis tik nėra baigtinis, nes darbdavys privalės atlikti minėtas procedūras ir dėl visų kitų teisės aktų, kurie bus aktualūs darbuotojų socialinei ar ekonominei padėčiai, priėmimo ir pakeitimo.

Pažymėtina tai, kad ši pareiga atsiranda tik darbdaviui, įdarbinančiam vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų. Konsultuojantis su darbo taryba arba profesine sąjunga dėl tokią apimtį reguliuojančių teisės aktų gali atsitikti taip, kad daugelis teisės aktų priėmimo klausimų strigs dėl kelių problemų – pirma, dėl narių nekompetencijos tokias plačias veiklos sferas apimančiais klausimais, konsultuojantis su darbo taryba, arba antra, konsultuojantis su profesinėmis sąjungomis – dėl kažkurios iš šalių nesugebėjimo konstruktyviai tartis ir ieškoti abiem pusėms palankiausio sprendimo.

Žinoma, darbuotojų atstovai negali kvestionuoti darbdavio diskrecijos priimti vienokį ar kitokį sprendimą. Šalių nuomonių sutapimas konsultavimosi pabaigoje yra socialiai pagedaujamas, bet nėra privalomas¹⁷⁸. Tačiau vis tik privalomos visos su konsultavimosi susijusios procedūros, tad esant minėtoms problemoms darbdaviui vis tik teks atlikti biurokratinis žingsnius užpildant visus dokumentus ir numatyti, kad kiekvienas, net ir ne itin reikšmingas su darbuotojų socialine ar ekonomine padėtimi susijęs teisės aktas laiko prasme negalės būti priimamas spontaniškai.

Naujajame Darbo kodekse buvo numatyta imperatyvi pareiga reguliariai teikti informaciją darbo tarybai apie ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus, nuotolinio darbo, terminuotų darbo sutarčių būklę, tačiau dar iki darbo kodekso įsigaliojimo priėmus Darbo kodekso pakeitimo įstatymą buvo nustatyta, kad ši informavimo ir konsultavimo pareiga kils tik darbo taryboms, o jos nesant – darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos reikalavimu. Manau, kad šios nuostatos nesumenkins darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimo, tačiau padės išvengti bereikalingos biurokratinės naštos sudarymo darbdaviui.

Taip pat nauja Darbo kodekso nuostata aktuali informavimo ir konsultavimo instituto stiprinimui – atsakomybės už informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą numatymas. Naujasis Darbo kodeksas nustato, kad darbdaviui pažeidus informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba ar profesinė sąjunga per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jei Darbo kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus

¹⁷⁸ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 569

veiksmus, taip pat taikyti Darbo kodekse ar Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse nustatytą atsakomybę.

Administracinių nusižengimų kodekso¹⁷⁹ 96 straipsnio 3 dalis numato, kad darbo įstatymų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo aštuoniasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų.

Naujajame Darbo kodekse pasikeitus darbo ginčų kvalifikavimui buvo išplėstos ikiteisminės ginčų sprendimo institucijos – Darbo ginčų komisijos kompetencijos ribos. Be kita ko, jai buvo priskirtas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas. Tai įgalino darbo tarybas ir palengvino profesinių sąjungų galimybes ginti pažeistas teises į informavimą ir konsultavimą ginčų nagrinėjimo institucijose. Darbo ginčų komisijose ginčai nagrinėjami nemokamai, procesas nėra apsunkintas daugelio formalumų, reikalauja iš pareiškėjo mažesnės kompetencijos nei teismo nagrinėjimo procesas ir ginčų nagrinėjimo laikas įprastai trunka iki vieno mėnesio. Darbo kodekso 217 straipsnis numato, kad nagrinėdamas darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises, priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius, nutraukti arba pakeisti teisinius santykius, įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3000 eurų baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje. Tokios Darbo kodekse numatytos Darbo ginčų komisijos sprendimų galybės turėtų paskatinti darbo tarybas aktyviau ginti pažeistas darbuotojų teises į informavimą ar konsultavimą, o darbdavius atsakingiau vykdyti su šiomis darbuotojų teisėmis susijusias pareigas. Pažymėtina tai, kad darbdaviui pažeidus darbuotojų teises į informavimą ar konsultavimą, baudos nustatymas darbdaviui negali vykti įpareigojant darbdavį sumokėti baudą darbo tarybai, nes kaip minėta anksčiau, darbo taryba nėra juridinis asmuo ir neturi galimybių tokios baudos priimti. Tačiau pasak T. Davulio¹⁸⁰ „tokią baudą galima skirti nurodant jos panaudojimo darbuotojų kolektyvo naudai būdus (pavyzdžiui, kolektyviniams poreikiams tenkinti – poilsio kambariui įrengti, mokymų fondui sukaupti ir pan.)“.

Kol kas kreipimusi į Darbo ginčų komisiją dėl informavimo ir konsultavimo teisų pažeidimų aktyvumas nėra fiksuojamas, tačiau reikia nepamiršti, kad darbdaviams pareiga sudaryti darbo tarybų rinkimų komisijas buvo per šešis mėnesius nuo naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos, tad didžioji dalis darbo tarybų dar yra laiko požiūriu gan jaunos ir praktiškai

¹⁷⁹ TAR, 2015-07-10, Nr. 11216

¹⁸⁰ Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 600

nepatyrusios įmonių institucijos, tad jų aktyvumas ginant darbuotojų interesus turėtų ryškėti palaipsniui.

Naujajame darbo kodekse Valstybinei darbo inspekcijai pavesta kontroliuoti kaip darbdaviai vykdo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi pareigą. Valstybinė darbo inspekcija atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną, tačiau Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymas, kuriose, be kita ko, turės būti nurodomos ir teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės (teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų informavimo ir konsultavimo normų pažeidimai)), bus pradėtos teikti tik nuo 2019 m. gruodžio 31 d.

Valstybinės darbo inspekcijos atlikto naujojo Darbo kodekso monitoringo (už 2017 m. liepos – 2018 m. birželio mėnesius)¹⁸¹ metu nustatyta, kad įmonėse atliekamų patikrinimų metu ir konsultuojant įmonėse mažiausią susidomėjimą sukėlė socialinio dialogo klausimai. Socialinės partnerystės su darbuotojų atstovais (įvairių formų) klausimais buvo konsultuota tik 26 proc., kolektyvinių sutarčių klausimais – 9 proc. įmonių. Taigi, socialinė partnerystė, nepaisant išaugusio darbo tarybų skaičiaus dėl naujuoju Darbo kodeksu pakeisto reguliavimo, išlieka ta darbo santykių sritimi, kuria tiek darbuotojai, tiek darbdaviai domisi bei siekia pasinaudoti jos galimybėmis mažiausiai. Tikėtina, jog tai, kad Darbo kodeksas atnešė permainas daugelyje sričių nulėmė, kad socialinis dialogas dar kol kas nesulaukė planuoto susidomėjimo.

Dar vienas garantas, padedantis darbuotojų atstovams deramai atlikti savo pareigas, yra sustiprinta darbuotojų atstovų apsauga. Naujajame Darbo kodekse nustatyta, kad darbuotojų atstovai laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų sąlygomis, be Valstybinės darbo inspekcijos vadovo sutikimo. Tai dar vienas žingsnis Europos Sąjungos direktyvos 2002/14/EB išsamaus užtikrinimo link bei garantas darbuotojų atstovams, sustiprinsiantis ypač darbo tarybos narių galimybes likti nešališkiems ir nepriklausomiems nuo darbdavio ir užtikrinantis saugumą nuo darbdavio susidorojimo dėl narystės darbo taryboje ir tinkamų šių pareigų atlikimo.

Darbo kodekso nuostatos, susijusios su darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūromis verslo ar jo dalies pardavimo atveju naujajame Darbo kodekse išliko nepakitusios, nors, kaip anksčiau minėta, kai kurie autoriai buvo linkę teigti, kad informavimo ir konsultavimo pareigos turėtų būti numatytos ne tik verslo ar jo dalies perdavėjui, bet ir perėmėjui. Su šia nuostata

¹⁸¹ Valstybinė darbo inspekcija. Naujojo darbo kodekso monitoringas (už 2017 m. liepos – 2018 m. birželio mėnesius). Žiūrėta 2018 m. lapkričio 27 d. https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1977

galima sutikti iš dalies. Nors informavimo ir konsultavimo procedūros numatytos tik perdavėjui, tačiau perėmėjui taip pat nustatytos atitinkamos prievolės. Darbo kodeksas numato, kad verslo perėmėjui perėję darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis ir pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Kai darbo santykiai pereina verslo perėmėjui, šis juos gali keisti ar nutraukti tik bendrais pagrindais ir tik, jei reikalinga, įvykdęs visas informavimo ir konsultavimo procedūras. Taigi, perėmus darbuotojus, naujam darbdaviui atsiranda tokios pat prievolės dėl informavimo ir konsultavimo procedūrų darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais. Tačiau siekiant, kad darbuotojai būtų emociškai labiau apsaugoti, verslo perėmėjui gali būti nustatyta pareiga informuoti būsimus darbuotojus apie tai, jeigu po verslo perėmimo planuojamos vykdyti kokios nors su perdavimu susijusios priemonės, turėsiančios įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui.

Sparčiai keičiantis ekonomikai ir darbo rinkos poreikiams, darbo įstatymai priversti keistis pakankamai greitai. Naujasis darbo kodeksas, atsižvelgiant į praktines jo pritaikymo galimybes, nuo priėmimo dienos ir toliau buvo tobulinamas. Šiuo metu darbo įstatymai darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje, nuėję ilgą kelią, iš principo atitinka Europos Sąjungos ir kitų tarptautinių organizacijų nuostatas.

Darbo tarybų kūrimosi skatinimas numatant darbdavio pareigą inicijuoti darbo tarybų rinkimus, atsakomybę už informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą nustatančių normų išgryninimas ir sankcijų už jų pažeidimus sugriežtinimas, sustiprintas Valstybinės darbo inspekcijos pareigų mechanizmas informavimo ir konsultavimo kontrolės srityje, sustiprinta darbuotojų atstovų apsauga – visa tai yra didelis žingsnis informavimo ir konsultavimo instituto stiprinimo link. Tačiau darbuotojų pasyvumas įgyvendinant savo teises bei realaus ir kokybiško kolektyvinio atstovavimo stoka vis dar išlieka aktualiomis teisės perkėlimo iš teorinio į praktinį lygmenį įgyvendinimo bei įmonės vidaus problemomis.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Nepaisant to, kad įvairiose valstybėse yra susiformavę gana skirtingi nacionalinės darbo teisės reguliavimo ypatumai, vis tik tarptautinėse organizacijose yra priimta nemažai teisės aktų (tiek privalomų, tiek rekomendacinio pobūdžio), kurie skirti darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių užtikrinimui arba jos bent sąlyginai aptariamoms šių teisės aktų nuostatose. Tai, kad diskusijos ir teisės aktų tobulinimas bei leidyba šioje srityje vyksta nuolat parodo, kad tinkamas informavimo ir konsultavimo užtikrinimas yra pripažįstama svarbia darbuotojų teise tarptautiniu mastu.

2. Išanalizavus teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimą, galima daryti išvadą, kad Lietuvos teisės aktai pakankamai išsamiai reglamentuoja darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimą ir atitinka tiek Europos Sąjungos, tiek ir kitų tarptautinių organizacijų teisės aktų nuostatas, o kai kur jas net viršija.

3. Tam, jog informavimas ir konsultavimas būtų įgyvendinamas kokybiškai ir efektyviai, pareigas privalo vykdyti abi šalys – darbdavys turi pateikti visą reikiamą informaciją, pateikti ją laiku ir tinkamiausiu būdu, o darbuotojų atstovų pareiga yra atlikti adekvatų gautos informacijos tyrimą, pasiruošti konsultacijoms ir pateikti darbdaviui konstruktyvių pasiūlymų.

4. Tam, kad darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisės būtų tinkamai užtikrinamos ne tik teoriškai, bet ir praktiškai, įstatymuose turi būti numatyta tinkama informavimo ir konsultavimo teisių įgyvendinimo kontrolė. Be to, turi būti numatytos tiek įsipareigojimų užtikrinimo priemonės, tiek nuostatos, užtikrinančios atsakomybės neišvengiamumą (taikomos atitinkamo lygio reikšmingos sankcijos).

5. Lietuvoje darbdavio pareigų, susijusių su darbuotojų informavimu ir konsultavimu vykdymo kontrolė pavesta Valstybinei darbo inspekcijai. Be to, pažeidus informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbdaviui gali būti taikoma Darbo kodekse ir Administracinių nusižengimų kodekse numatyta atsakomybė (kurią apima ir baudos iki 3000 EUR). Šis visokeriopas mechanizmas yra vienas iš esminių elementų, padėsiantis užtikrinti informavimo ir konsultavimo pareigos vykdymą Lietuvoje.

6. Didžiaja apimti informavimas ir konsultavimas įmonėse yra įgyvendinamas ne tiesiogiai su darbuotojais, bet per jų atstovus. Taigi siekiant, kad informavimas ir konsultavimas vyktų realia,

reikia skatinti darbuotojų atstovų (darbo tarybos arba profesinės sąjungos) įmonėse atsiradimą, plėtimąsi bei produktyvaus ir kokybiško atstovavimo stiprinimą. Kol kas tokie neigiami aspektai, kaip darbo tarybų kūrimosi ir jų veikimo pasyvumas, mažas profesinių sąjungų atstovaujama darbuotojų skaičius vis dar kenkia pilnavertiškam informavimo ir konsultavimo teisių užtikrinimui Lietuvoje.

7. Išanalizavus teisės aktus matyti, kad darbo tarybos yra sudaromos darbdavio, o ne darbovietės lygmeniu, tad darbdavio, turinčio ne vieną darbovietę įkurtai darbo tarybai gali būti sudėtingiau užtikrinti visų darboviečių darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą užtikrinimą taip išsamiai, kaip darbo tarybai, esančiai „arčiau“ darbuotojų. Tačiau tokių darbo tarybų kūrimas Darbo kodekse kol kas nėra numatytas, tad siūloma reglamentuoti galimybes darbo taryboms kurtis ne tik darbdavio, bet ir darbovietės lygiu.

8. Sustiprinta darbuotojų atstovų apsauga, numatant, kad darbuotojų atstovai laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos be Valstybinės darbo inspekcijos vadovo sutikimo, yra dar vienas garantas, padedantis darbuotojų atstovams deramai atlikti savo pareigas taip didinant informavimo ir konsultavimo kokybę.

9. Didelis darbo tarybų trūkumas yra jos narių patirties bei jų, kaip darbo tarybos narių, darbui būtinų socialinių, ekonominių žinių bei elementarių žinių darbuotojų dalyvavimo klausimais stoka. Įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui darbo tarybos nebetenka galimybės kelti savo narių kvalifikaciją darbdavio lėšomis, o ši darbo tarybos narių reikiamų kompetencijų ugdymo spraga turės neigiamos įtakos darbo tarybų įtakos stiprinimui. Siekiant to išvengti, siūloma sukurti tinkamą darbo tarybos narių mokymo, švietimo, dalijimosi gerąja patirtimi ir pan. mechanizmą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Vadovėliai ir monografijos:

1. Barnard, C. *European Union Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
2. Benny, R., Sargeant, M., Jefferson, M. *Employment Law. Questions & Answers*. New York: Oxford university press, 2006.
3. Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. Iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2007, p. 475-491.
4. Dambrauskienė, G., Bagdanskis, T., Guobaitė, R., Krasauskas, R., Lopinys V., Macijauskienė, R., Mačernytė-Ponomariovienė, I., Sirvydienė, L., Tartilas, J., Usonis, J. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
5. Damdrauskienė, G., Mačernytė-Ponomariovienė, I. *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009.
6. Davidavičius, H. *Darbo įstatymų komentaras (antras papildytas leidimas)*. Kaunas: Spindulys, 2001.
7. Davies, A. C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: University Press, 2004.
8. Davulis, T. Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida. Monografija „*Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*“. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 117 – 150.
9. Davulis, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
10. Davulis, T., *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
11. *Europos socialinė chartija: vadovas = European Social Charter: Short Guide/ vertimas iš anglų kalbos*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, Europos Tarybos informacijos biuras, 2002.
12. Hix, S. *Europos Sąjungos politinė sistema*. Vilnius: Eugrimas, 2006.
13. Kasiliauskas, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
14. Krasauskas, R., Bagdanskis, T., Guobaitė-Kirslienė, R., Mačernytė-Panomariovienė, I. *Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
15. Kvieskienė, G., Kvieska, V. *Socialinės partnerystės įtaka inovacijoms*. Vilnius: Edukologija, 2012.

16. Mačernytė-Panomariovienė, I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.
17. Nekrošius, I., Bužinskas, G., Čiočys, P. A., Davulis, T., Maculevičius, J., Petrylaitė, D., Pranckevičius, A., Tiažkijus V., Vėgelis, V. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
18. Nekrošius, I., Bužinskas, G., Davulis, T., Grėbliauskas, P., Koverovas, P., Maculevičius, J., Nekrašas, V., Vėgelis, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
19. Nekrošius, I., Dambrauskienė, G., Koverovas, P., V., Petrylaitė, D., Tiažkijus, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
20. Nekrošius, I., Nekrašas V., Dambrauskas, A., Dambrauskienė, G., Keina, K. Lietuvos TRR Darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988.
21. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija*. Vilnius: TIC, 2005.
22. Petrylaitė, D.; Davulis, T. Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
23. Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
24. Zheltov, O. B. *Trudavoe pravo: uchebnik [Labor Law: Handbook]*. Moskva: Flinta, 2012.

Moksliniai straipsniai:

25. Baltutytė, E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje. *Jurisprudencija*, 2002, 30(22): 75–80.
26. Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66): 13–22.
27. Davulis T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32): 14–24.
28. Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė* 1999, 33(1):5-15.
29. Gospel, H., Willman, P. The Coming of Workplace Information Sharing and Consultation: What It Means for Employee Representation in Britain. *Perspectives on Work*, 2003, 7(1): 38-39.
30. Kasiliauskas, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*, 2008, 68:51-64.
31. Kavaliienė, S.; Danėlienė, I. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija kaip individualių teisių gynimo instrumentas. *Jurisprudencija* 2015, 22(2): 231-251.

32. Kornobis-Romanowska, D. The Charter Of Fundamental Rights Within The Framework Of The European Union Legal System. *Jurisprudencija*, 2003, t. 44(36): 16–22.
33. Koukiadaki, A. The Establishment and Operation of Information and Consultation of Employees' Arrangements in a Capability-Based Framework. *Economic and Industrial Democracy*, 2010, 31(3): 365–388.
34. Krasauskas, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, 40(32):25–32.
35. Kūris, P. Lietuvos teisinės sistemos vystymosi problemos. *Teisės problemos*, 1996, 1:5-20.
36. Maciulevčius, J., Tiažkijus V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. *Teisė*, 1995, 27:36-42.
37. Mačernytė-Panomariovienė, I. Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas. *Jurisprudencija* 2007, 10(100): 23–31.
38. Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, 1999, 33(1): 25-37.
39. Panomariovas, A. Viešai neskelbiama informacija – paslaptis kaip socialinis teisinis reiškinys. *Jurisprudencija*, 2002, t. 32(24): 83–94.
40. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*. 2015, 22(1): 142-161.
41. Petrylaitė, D; Blažienė, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, 4:208-231.
42. Vėgėlė, I. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*, 2004, t. 58(50): 105-117.
43. Vickerstaff, S., Thirkell, J. Instrumental Rationality and European Integration: Transfer or Avoidance of Industrial Relations Institutions in Central and Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 2000, 6(2): 237-251.

Lietuvos teisės aktai

44. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000-07-31, Nr. 64-1914.
45. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo nutarimas Nr. I-1010 „Dėl darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso projektui rengti sudarymo“. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 5-144.

46. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999-07-28, Nr. 65-2086.
47. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000-09-06, Nr. 74-2262.
48. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. 23709.
49. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
50. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991-12-31, Nr. 36-974.
51. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 164-5972.
52. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 39-1271.
53. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 2-25.
54. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49–1699.
55. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 12-312.
56. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992-11-29, Nr. 33-1014.
57. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991-12-10, Nr. 34-933.
58. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. 118 „Dėl grupinio darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 65-1898.
59. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 628 „Dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo reguliavimo“. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 29-861.
60. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 907 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 74-1778.
61. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*. 1972, Nr. 18-137.

Tarptautiniai teisės aktai:

62. Europos Bendrijos steigimo sutartis (Suvestinė redakcija 2006). [2006] OL C 321E, p. 37-186.
63. Europos Komisijos 2013 m. ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui apie Chartijos taikymą. COM(2014) 0224 final.

64. Europos Komisijos ataskaita apie Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos taikymą 2015 m. COM(2016) 0265 final.

65. Europos Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui ir Regionų Komitetui dėl direktyvos 2002/14/EB taikymo Europos Sąjungoje peržiūros. COM/2008/0146 final.

66. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos „Dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje“. COM(2017) 797 final.

67. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB „Dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo“. [2009] OL L 122, p. 28-44.

68. Europos Parlamento ir Tarybos priimta direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“. [2002] OL L 80, p. 29-34.

69. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2008/104/EB „Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“. [2008] OL L 327, p. 9-14.

70. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (Europos Sąjungos) 2017/1132 „Dėl tam tikrų bendrovių teisės aspektų“. [2017] OL L 169, p. 46-127.

71. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/25/EB „Dėl įmonių perėmimo pasiūlymų“. [2004] OL L 142, p. 12-23.

72. Europos Parlamento rezoliucija „Dėl Direktyvos 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo taikymo Europos bendrijoje“. [2010] OL C 76E , p. 11-16.

73. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2012] OL C 326, p. 391-407.

74. Europos sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų Šalių Narių, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 11-266.

75. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, kuriomis skatinama gerinti darbuotojų, kurių darbo santykiai yra terminuoti ar laikini, saugą ir sveikatą darbe. [1991] OL L 206, p. 19-21.

76. Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“. [1991] OL L 288, p. 32-35.

77. Tarybos direktyva 97/81/EB „Dėl darbo ne visą darbo dieną“. [1998] OL L 14, p. 9-14.

78. Tarybos Direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“. [1998] OL L 225, p. 16-21.

79. Tarybos Direktyva 99/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. [1999] OL L 175, p. 43-48.

80. Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl darbuotojų teisių apsaugos įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju“. [2001] OL L 82, p. 16-20.

81. Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. [2001] OL L 294, p. 22-32.

82. Tarybos direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“. [2002] OL L 80, p. 29-34.

83. Tarybos direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. [2003] OL L 207, p. 25-36.

Internetiniai tinklapiai/svetainės:

84. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija [Žiūrėta 2018-12-07]. <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritis/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo>>.

85. Europos parlamento svetainė [Žiūrėta 2018-11-14]. <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/57/darbuotoju-teise-i-informacija-konsultacijas-ir-dalyvavima>>.

86. 2015 m. „Eurobarometro“ apklausa dėl informuotumo apie Chartiją. [Žiūrėta 2018-12-17]. <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_416_en.pdf>.

87. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija [Žiūrėta 2018-09-14] <<http://www.pramprof.lt/index.php/leidiniai-publikacijos>>.

88. Valstybinė darbo inspekcija. Naujojo darbo kodekso monitoringas (už 2017 m. liepos – 2018 m. birželio mėnesius) [Žiūrėta 2018-11-27] <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1977>.

89. Lietuvos statistikos departamentas [Žiūrėta 2019-01-06] <<https://osp.stat.gov.lt/>>.

Europos Teisingumo Teismo praktika:

90. Europos Teisingumo Teismo 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-383/92.

91. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-385/05.

92. Europos Teisingumo Teismo 2008 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-306/07.

93. Europos Teisingumo Teismo 2009 m. liepos 16 d. sprendimas byloje Nr. C-12/08.
94. Europos Teisingumo Teismo 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Nr. C-44/08.
95. Europos Teisingumo Teismo 2010 m. vasario 11 d. sprendimas byloje Nr. C-405/08.
96. Europos Teisingumo Teismo 2010 m. vasario 11 d. sprendimas byloje Nr. C-405/08.
97. Europos Teisingumo Teismo 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas byloje Nr. C-108/10.
98. Europos Teisingumo Teismo 2014 m. sausio 15 d. sprendimas byloje Nr. C-176/12.

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

99. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010-09-27 nutartis administracinėje byloje Nr. A-444-974-10.
100. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013-01-17 nutartis administracinėje byloje Nr. A-492-177-13.
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-301/2004.
102. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.
103. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-550-687/2015.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe analizuojama darbuotojų informavimo ir konsultavimo instituto sąvoka, tarptautinio ir Europinio reguliavimo aspektai, jų įtaka šio instituto raidai Lietuvoje. Analizuoti reglamentavimo ir veikimo problemos ir trūkumai, su kuriais susiduriama darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimo srityje. Darbe pateikiami pasiūlymai esančių problemų sprendimui. Atlikta analizė parodė, jog pastaraisiais metais darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą užtikrinimas Lietuvoje išsamiau sureguliuotas teoriniu lygmeniu, sustiprinta darbuotojų atstovų reikšmė socialinio dialogo plėtros perspektyvoje, tačiau įvairiomis iniciatyvomis bei švietimu reikia skatinti aktyvesnę šių institucijų kūrimąsi ir veikimą. Tikėtina, jog ateityje darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimą užtikrinančios institucijos kursis aktyviau ir realiai užtikrins šių darbuotojų teisių efektyvumą.

Reikšminiai žodžiai: darbuotojų informavimas ir konsultavimas, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Darbo tarybos, Europos Sąjunga.

ANNOTACION

The master's thesis studies the notion of an information and consultation institute, aspects on international and European regulation, and their influence on the development of the Lithuanian institute of information and consultation. Analyzes absence of regulation and implementation problems in the field of employee information and consultation issues. The paper provides suggestions for solving existing problems. Carried analysis has shown that in recent years, ensuring the rights of employees to information and consultation in Lithuania has been regulated in a more at the theoretical level, the role of employee representatives in the perspective of social dialogue development has been strengthened, but various initiatives and education need to promote more active establishment and functioning of these institutions. It is likely that in future employees' right to information and consultation will be more active and effective in ensuring the rights of these employees.

Keywords: employees information and consultation, Labor Law of Republic of Lithuania, works council, European Union.

SANTRAUKA

Darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą yra viena iš socialinės partnerystės formų, kuri pripažįstama viena iš svarbiausių darbuotojų socialinių teisių Europos mastu. Šio instituto nauda pastebima tiek įmonėse, tiek ir bendrai ekonomikai, valstybės užimtumui, darbuotojo socialiniam užtikrintumui. Informavimo ir konsultavimo procesų idėja paremta abipuse nauda – tiek darbuotojams, tiek darbdaviui. Vykstant socialiniam dialogui, harmonizuojami santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo (jų atstovų), darbuotojai jaučiasi labiau pasitikintys įmone ir labiau užtikrinti, dažnai geba našiau ir kokybiškiau dirbti tam, kad būtų pasiektas bendras tikslas – pelno didinimas, o kartu su juo ir ekonominis bei socialinis stabilumas, geresnės darbo sąlygos.

Informavimas ir konsultavimas akcentuojamas įvairiose tarptautinėse organizacijose (Europos taryba, Tarptautinė darbo organizacija), bene didžiausias dėmesys šių darbuotojų teisių užtikrinimui skiriamas Europos Sąjungoje. Nepaisant to, kad Europos Sąjungos valstybėse narėse yra susiformavę gana skirtingi nacionalinės darbo teisės reguliavimo ypatumai, kurie ypatingai skiriasi kontinentinės ir bendrosios teisės tradicijų šalyse, vis tik yra priimta nemažai teisės aktų, kurie skirti darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių užtikrinimui arba bent sąlyginai jas pamini teisės aktų nuostatose.

Šie tarptautiniai teisės aktai padarė reikšmingą įtaką Lietuvos darbo teisės raidoje. Nuo mažai reikšmingų deklaratyvių teisės normų darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje buvo nueitas ilgas kelias, kol galiausiai Lietuvoje suformuotos nuostatos, užtikrinančios darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą, reguliavimo prasme atitinkančios Europinius standartus.

Tačiau naujasis darbo kodeksas įsigaliojo 2017 m. liepos 1 d., o kai kurios nuostatos, susijusios su socialine partneryste, keistos dar vėliau, tad dar anksti užtikrintai kalbėti apie darbuotojų informavimo ir konsultavimo instituto veikimo rezultatus ar pasiekimus darbuotojų atstovavimo srityje. Vis dar susiduriama su problemomis praktiniame teisės aktų pritaikyme, o tai sąlygoja įvairios aplinkybės – kai kurių darbdavių nesugebėjimas persiorientuoti į darbuotojų informavimą ir konsultavimą pagrįstus darbo santykius, pačių darbuotojų pasyvumas įgyvendinant savo teises, valstybės indelio šviečiant darbuotojus apie jų teises ir šių teisių įgyvendinimo galimybes trūkumas, realaus kolektyvinio atstovavimo stoka.

Išsprendus šias problemas (pasitelkus bendradarbiavimo tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų skatinimą, darbuotojų ir darbuotojų atstovų švietimą, tinkamą įstatymuose numatytą informavimo ir konsultavimo teisių įgyvendinimo kontrolę, atsakomybės neišvengiamumą) darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisės bus tinkamai užtikrinamos ne tik teoriškai, bet ir praktiškai ir duos teigiamų rezultatų ekonominėje, socialinėje, užimtumo ir kitose srityse.

SUMMARY

The right of workers to information and consultation is one of the forms of social partnership recognized as one of the most important social rights at European level. The benefits of this institute are noticeable both for the company and for the general economy, state employment, and social security of the employee. The idea of information and consultation processes is based on mutual benefits - both for employees and for the employer. Through social dialogue, the relationship between employer and employee (their representatives) is harmonized, employees feel more confident and more secure, often able to work more efficiently and more qualitatively to achieve the overall goal of profit-making and economic and social stability, better working conditions.

Information and consultation highlighted a number of international organizations (the Council of Europe, the International Labor Organization), by far the greatest attention paid to safeguarding the rights of workers in the European Union. Despite the fact that there are quite different national labor law regulations in the Member States of the European Union, which are particularly different in the countries of the continental and common law traditions, however a number of legal acts have been adopted to ensure that the rights of information and consultation of workers are respected or at least mentioned in the legal provisions.

These international legal acts have had a significant impact on the development of Lithuanian labor law. There was a long way to go from informative declarations in the field of information and consultation of employees to the provisions that ensure the right of employees to information and consultation, which in the sense of regulation is compliant with European standards.

The new Labor Code came into force on 1 July 2017. Some of the provisions relating to the social partnership have been changed since then, so it is too early to talk about the results or achievements of the Institute for Information and Consultation of Workers in the field of employee representation. Problems still arise in the practical application of legislation, which is due to various circumstances - the inability of some employers to reorient their labor relations based on information and consultation of employees, the passivity of the employees themselves in exercising their rights, the lack of state input in educating employees about their rights and the lack of opportunities to exercise these rights, lack of real collective representation.

By solving these problems (through the promotion of cooperation between employers and employees representatives, education of employees and employees representatives, proper control of the implementation of the statutory information and consultation rights, the inevitability of liability), the rights of information and consultation of employees will be properly ensured not only theoretically but also in practice and will give positive results in economic, social, employment and other areas.