

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Karinos Žigytės,
V kurso, teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Informavimas ir konsultavimas kaip socialinės partnerystės
forma**

Information and consultation as a form of social partnership

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro baigiamajame darbe analizuojama ir pateikiama socialinės partnerystės samprata, socialinės partnerystės tikslai, lygmenys bei formos. Taip pat, darbe nagrinėjamas informavimas ir konsultavimasis kaip socialinės partnerystės forma, tiriama informavimo ir konsultavimosi samprata, išgryninant informavimo ir konsultavimosi tikslus, principus ir subjektus bei nagrinėjamos informavimo ir konsultavimosi rūšys atkreipiant dėmesį ir į praktinius aspektus.

Pagrindiniai žodžiai: informavimas ir konsultavimasis, socialinė partnerystė, socialinės partnerystės formos, informavimo ir konsultavimosi rūšys

This master's thesis analyzes and presents the concept of social partnership, goals, levels and forms of social partnership. Also, the work examines information and consultation as a form of social partnership, investigates the concept of information and consultation, clarifying the goals, principles and entities of information and consultation, and examines the types of information and consultation, paying attention to practical aspects as well.

Key words: information and consultation, social partnership, forms of social partnership, types of information and consultation

TURINYS

IŽANGA	2
1. Socialinės partnerystės samprata	4
2. Informavimo ir konsultavimosi, kaip socialinės partnerystės formos, apibrėžtis	
10	
2.1. Informavimo ir konsultavimosi tikslai ir principai	13
2.2. Informavimo ir konsultavimosi procedūrų subjektai	22
3. Informavimo ir konsultavimosi procedūros ir jų rūšys	27
3.1 Reguliarusis informavimas ir konsultavimasis	28
3.2 Informavimas ir konsultavimasis specialiais klausimais	30
3.3. Informavimas ir konsultavimasis specialiais atvejais	32
3.4. Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus ...	35
IŠVADOS	38
ŠALTINIAI	39
SANTRAUKA	43
SUMMARY	44

IŽANGA

Temos aktualumas. Socialinė partnerystė yra darbo teisės dalis, kuri padeda užtikrinti darnius darbo santykio šalių santykius. Nors socialinė partnerystė Lietuvoje nėra itin išplėtota, kaip kitose Europos Sąjungos valstybėse, tačiau metams bėgant yra suprantama, kad tai puikus įrankis plėtoti bei gerinti darbuotojų bei darbdavių socialinį santykį, tarpusavio supratimą, interesų derinimą, bendradarbiavimą bei vystyti aukštesnę demokratijos lygį valstybėje. Socialinę partnerystę darbo santykių šalys gali vystyti keliomis teisės aktuose nustatytais formomis – sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų; inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis; informavimo, konsultavimosi procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme. Šiame magistro darbe pagrindinis dėmesys bus atkreipiamas į informavimą ir konsultavimą kaip vieną iš socialinės partnerystės formų. Ši socialinės partnerystės forma yra raktas į darnius darbdavio ir darbuotojų santykius, geresnės kokybės darbą, optimalius ir kokybiškesnius darbdavio sprendimus bei abiejų šalių interesų balansą.

Darbo objektas. Šio magistro darbo objektas yra informavimo ir konsultavimosi kaip socialinės partnerystės formos teisinis reguliavimas. Kad darbo objekto pagrindiniai ir svarbiausi aspektai būtų atskleisti, darbe analizuojama socialinės partnerystės samprata, informavimo ir konsultavimosi samprata bei informavimo ir konsultavimosi procedūrų rūšys.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas – informavimo ir konsultavimosi kaip socialinės partnerystės formos analizė.

Darbo uždaviniai. Šio darbo uždaviniai, siekiant pasiekti darbo tikslą yra šie:

- 1) Išanalizuoti socialinės partnerystės sampratą;
- 2) Išnagrinėti informavimo ir konsultavimosi procedūrų sampratą;
- 3) Atskleisti informavimo ir konsultavimosi procedūrų tikslą bei subjektus;
- 4) Atlikti informavimo ir konsultavimosi procedūrų rūšių analizę.

Temos originalumas. Informavimas ir konsultavimas Lietuvos teisės doktrinoje yra aptariamas plačiai. Tačiau pastebėtina, kad šis institutas moksliniuose darbuose intensyviau buvo nagrinėjamas iki 2017 metų. Įsigaliojus 2017 metais Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ir jame atsiradus naujam informavimo ir konsultavimosi instituto reguliavimui, magistro darbų,

kuriuose analizuojama ši tema, nėra. Taip pat, darbo originalumas pasižymi ir tuo, kad informavimo ir konsultavimosi institutas nebuvo nagrinėjamas magistro darbuose kaip socialinės partnerystės forma.

Tyrimo metodai. Šis magistro darbas atliktas pasitelkiant *istorinį* tyrimo metodą, apžvelgiant senesnį, jau nebegaliojantį, Lietuvos Respublikos darbo kodekso reguliavimą bei kitų teisės aktų reguliavimą socialinės partnerystės klausimais. Darbe taip pat pasitelkiamas *lyginamasis* tyrimo metodas, lyginant senąjį, nebegaliojantį, teisės aktų reguliavimą su šiuo metu galiojančiu. Šis metodas taip pat naudojamas palyginti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvose pateiktą informavimo ir konsultavimosi sąvoką. *Aprašomasis* metodas naudojamas analizuojant socialinės partnerystės sampratą, informavimo ir konsultavimosi sampratą bei šių procedūrų rūšis. Informavimo ir konsultavimosi institutas kaip neatskiriamas nuo socialinės partnerystės buvo atskleistas naudojant *sisteminį analizės* metodą.

1. Socialinės partnerystės samprata

Darbas yra viena iš visuomenės pripažintų vertybių. Žmonėms realizuojant gebėjimą dirbti susiklosto visuomeniniai santykiai, o egzistuojant visuomeniniams santykiams susiduria skirtingi asmenų interesai: samdančio asmens interesai (gauti pelną iš dirbančio asmens darbo, sukurti produktą arba suteikti paslaugą ir kt.) ir darbą atliekančio asmens interesai (užsidirbti pragyvenimui, realizuoti gebėjimą dirbti, socializuotis ir kt.) (Martišienė, 2012, p. 5). Todėl labai svarbu, kad šie santykiai būtų darnūs, rezultatyvūs ir prasmingi. Būtent dėl šios priežasties pirmiausia viršnacionaliniu, o vėliau ir nacionaliniu lygmeniu yra kuriamos normos, reguliuojančios darbo santykius. Taip pat, toks reguliavimas įgalina darbo santykių šalis pasinaudoti įrankiais, kurie padėtų pasiekti abejoms šalims tinkamus sprendimus, rasti kompromisą konfliktinėse situacijose – tai yra socialinė partnerystė.

Po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo, kai centralizuotas teisinio darbo santykių reguliavimo modelis buvo keičiamas į sutartinį reguliavimą ir valstybė nustojo būti vieninteliu darbdaviu, socialinė partnerystė įgijo pagreitį. Būtent tuo metu buvo pradėtos var-toti socialinio dialogo ir socialinės partnerystės sąvokos (Nekrošius, et al, 2008, p. 78). Pakei-tus darbo santykių specifiką, ypatingai pradėjo dominuoti sutartiniai darbo santykiai. Tai reiškia, jog darbo santykių subjektai gali tartis ir derėtis dėl įvairių su darbu susijusių klausimų, nepažeidžiant teisinių imperatyvų. Visiškai natūralu, jog tarp asmenų yra neišvengiami inte-resų nesuderinimai, konfliktai, skirtingi požiūriai į vienodus dalykus. Todėl ir socialinės partnerystės atsiradimas yra ne dirbtinai sukurtas institutas, o organiškai atsiradęs kaip prie-monė, veikianti demokratinėse valstybėse, skirta derinti darbo santykio šalių interesus.

Teisės doktrinoje yra daug socialinės partnerystės sąvokų apibrėžimų. Atkreiptinas dėmesys, kad socialinė partnerystė ir socialinis dialogas yra sinoniminės sąvokos. Kaip pažymi R. Krasauskas, socialinė partnerystė yra daugiareikšmė sąvoka. Pavyzdžiui, pagal marksistines idėjas, kurios skelbia konfliktų gamybiniuose santykiuose neišvengiamumą, socialinė partnerystė yra suprantama kaip prieštaravimas tarp darbuotojų ir darbdavių. Tačiau socialinė partnerystė – tai pirmiausia pasaulėžiūra ar ideologinė doktrina, orientuota į susitarimą ir įvai-rių socialinių grupių interesų apsaugą. Socialinės partnerystės idėja gimė ir išsivystė iš kitų idėjų, kuriomis grindžiamas socialinio bendradarbiavimo poreikis, ir ne bet kokio bendradarbiavimo, o tokio, kuriam vykstant tam tikromis sąlygomis ir aplinkybėmis pradeda dalyvauti valstybė kaip socialinių, ekonominių ir darbo santykių regulatorius (Krasauskas, et al., 2013,

p. 114). Galima teigti, kad socialinė partnerystė yra viena iš valstybės socialinės politikos sudedamųjų dalių. Lietuvoje, vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi, stengiamasi socialiniams partneriams suteikti kuo didesnę vaidmenį reguliuojant darbo santykius ir mažinti valstybės galimybę imperatyviai reguliuoti šiuos santykius. Socialinio dialogo naudą demonstruoja skandinavų šalys tvirtindamos, kad tik derybinis kelias pats naudingiausias tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams siekiant visiems priimtino rezultato (Socialinio dialogo plėtojimas savivaldybėse, 2021, p. 4). Socialinis dialogas yra kolektyvinės darbo teisės pagrindas, darbo teisės šalių tarpusavio santykių mechanizmas. Sistemingas socialinio dialogo plėtojimas įmonėse, nacionaliniu ir Europos lygmeniu, yra esminis dalykas norint valdyti pokyčius ir užkirsti kelią neigiamoms socialinėms pasekmėms bei socialinės struktūros blogėjimui. Socialinis dialogas užtikrina pusiausvyrą tarp įmonių lankstumo ir darbuotojų saugumo (Barnard, 2006, p. 702). Socialinis dialogas yra ir priemonė socialiniams ir ekonominiams tikslams pasiekti, ir tikslas pats savaime, nes jis suteikia žmonėms galimybę balsuoti ir dalyvauti jų visuomenėje bei darbovietėse. Ji gali būti dvišalė, tarp darbuotojų ir darbdavių arba trišalė, įskaitant vyriausybę. Socialinis dialogas gali pagerinti politikos priemonių rengimą, o tai gali prisidėti prie veiksmingo jų įgyvendinimo ir gali pagerinti rezultatų kokybę (International Labour Organization, 2013, p. 9). Socialinė partnerystė yra įvardijama ir kaip priemonė reguliuoti socialinius darbo santykius tarp darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavių (jų atstovų). Šios priemonės esmė yra įvertinti kiekvienos iš šalių interesus, gerbti šiuos interesus ir atsisakyti jėgos priemonių sprendžiant tarpusavio santykiuose iškilusias problemas. Socialinės partnerystės ir atitinkamai kolektyvinis sutartinis santykių reguliavimas tampa darbo ir su jais susijusių teisinių santykių, derinant individualų sutartinį ir centralizuotą valstybinį teisinį reguliavimą, neišvengiama šiuolaikinio teisinio reguliavimo mechanizmo dalimi (Mavrina, Chocholova, 2007 cituota Krasauskas *et al.*, 2013 p. 114).

Socialinė partnerystė Lietuvoje vis dar vykdoma gana vangiai. Lietuvos Respublikos finansų ministerijos užsakymu 2020 metais atlikto socialinio dialogo kokybės ir plėtros vertinimo rezultatai parodė, kad kolektyvinių sutarčių skaičius ir aprėpties mastas Lietuvoje yra vienas žemiausių visoje Europos Sąjungoje, jis siekia apie 15-20 procentų (Socialinio dialogo plėtojimas savivaldybėse, 2021, p. 11). Europos Sąjunga intensyviai skatina socialinę partnerystę valstybėse narėse, investuodama į socialinės partnerystės projektus. Pavyzdžiui, 2021–2027 metų Europos Sąjungos fondų investicijų programoje yra iškeltas prioritetas vystyti socialiai atsakingesnę Lietuvą, tuo tarpu ir plėtoti socialinį dialogą (2021-2027 metų Europos Sąjungos fondų investicijų programa, 2022).

Sklandžiam socialinės partnerystės įgyvendinimui yra pasitelkiami įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatyti principai. Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas) yra nustatyta, kad socialinė partnerystė turi būti paremta šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai (Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalis). Taigi, socialinės partnerystės principų laikymasis neleidžia nukrypti nuo pamatinių ir svarbiausių vertybių.

Analizuojant sisteminiu požiūriu, socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygmenimis:

- 1) tarptautiniu;
- 2) Europos Sąjungos;
- 3) nacionaliniu;
- 4) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- 5) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
- 6) darbdavio (darbdavio fizinio asmens arba darbdavio juridinio asmens, arba Darbo kodekse nustatytais atvejais – jo padalinio (filialo, atstovybės);
- 7) darbovietės (jeigu tai nustatyta Darbo kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose).

Teisine prasme socialinės partnerystės lygių atskyrimas dėl socialinės partnerystės šalių sutarties laisvės ir autonomijos (pavyzdžiui, profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos gali jungtis įvairiais profesiniais, ekonominės veiklos ar kitais pagrindais) nėra toks reikšmingas. Tradiciškai didžiausia socialinės partnerystės lygmenų atskyrimo teisinė reikšmė siejama su įmonės lygmens socialine partneryste, nes kaip tik darbdavio lygmeniu socialinei partnerystei būdingos specialios įvairių socialinės partnerystės formų įgyvendinimo taisyklės (darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka, streiko skelbimas, informavimo ir konsultavimosi procedūros) (Davulis, 2018, p. 484).

Pateiktas socialinės partnerystės lygmenų skirstymas yra išvardintas nuo aukščiausiojo iki žemiausiojo, remiantis hierarchiniu principu. Svarbu paminėti, kad socialinės partnerystės lygi partneriai pasirenka patys, taip pat ir klausimus, dėl kurių derėsis (Krasauskas, *et al*, 2013, p. 170).

Hierarchinėje socialinės partnerystės lygmenų viršūnėje yra tarptautinis lygmuo. Tarptautiniu socialinės partnerystės lygmeniu veikia Tarptautinė darbo organizacija su 187 valstybėmis narėmis – socialiniais partneriais. Tarptautinė darbo organizacija tyra trišalė agentūra, kuri siekia skatinti socialinį teisingumą ir tarptautiniu mastu pripažintas žmogaus ir darbo teises, vykdydama savo pagrindinę misiją, kad socialinis teisingumas yra būtinas visuotinei ir ilgalaikiai taikai (Tarptautinė darbo organizacija, 2023).

Europos Sąjungos lygmeniu socialinis dialogas yra įgyvendinamas per socialinius partnerius – Europos Sąjungos institucijas ir valstybes nares. Bėgant metams Europos institucijos vis labiau pripažįsta Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių vaidmenį. Puikus pavyzdys yra kasmetinis trišalis socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikimas tarp Europos Vadovų Tarybos, Europos Komisijos ir socialinių partnerių, kad šie subjektai galėtų savo socialinio dialogo kontekste prisidėti prie įvairių ekonomikos komponentų ir socialinio valdymo Europos Sąjungoje. Pagrindinės įvairių pramonės šakų organizacijos, atstovaujančios socialiniams partneriams Europos Sąjungos lygmeniu yra šios: Europos profesinių sąjungų konfederacija; Europos verslo konfederacija; Europos amatų, smulkiųjų ir vidutinių įmonių asociacija; Europos darbdavių ir įmonių, teikiančių viešąsias ir visuotinės svarbos paslaugas, centras (Eurofound, 2023). Taip pat, Europos sąjungos lygmeniu veikiantys socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį formuojant Europos Sąjungos socialinius teisės aktus. Prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, Europos Komisija privalo konsultuotis su socialiniais partneriais pagal privalomą dviejų etapų konsultacijų procedūrą (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 154 straipsnis). Be to, socialiniai partneriai gali derėtis dėl susitarimų, kurie gali būti įgyvendinami savarankiškai pagal nacionalinę praktiką arba jų prašymu Europos Sąjungos lygmeniu, priimant Tarybos sprendimą (SESV 155 straipsnis). Šiuo mastu Europos Sąjungos lygmeniu įgyvendinti socialinių partnerių susitarimai suvaidino svarbų vaidmenį plėtojant Europos Sąjungos socialinį *acquis* (bendrų teisių ir pareigų rinkinį) (Eurofound, 2023).

Nagrinėjant nacionaliniu lygmeniu vykdomą socialinę partnerystę, verta paminėti, kad žlugus socialistinei sistemai dauguma Rytų ir Vidurio Europos valstybių dėl maždaug penkis dešimtmečius trukusių istorinių aplinkybių, natūraliai pasirinko trišalį socialinės partnerystės modelį, t. y. trišalį socialinių partnerių ir valstybės bendradarbiavimo kelią, trišalės konsultacijas ir trišalius kolektyvinius susitarimus, dažniausiai sudaromus nacionaliniu lygmeniu. Šių valstybių patirtis lėmė tai, kad darbo teisinių santykių reguliavimo srityje ilgą laiką dominavo valstybė. Šios sąlygos lėmė nepakankamą socialinių partnerių (ypač darbdavių organizacijų)

nepriklausomybę ir saviidentifikaciją. Todėl Rytų ir Vidurio Europos valstybėms neišvengiamai teko pasinaudoti istorinės patirties teigiamomis pusėmis ir kuriant rinkos ekonomikos sąlygomis demokratinėje valstybėje veikiantį socialinio dialogo modelį aiškiai apibrėžti valstybės kompetencijas socialinės partnerystės procesuose. Valstybės funkcija trišaliame (arba tripartizmo) socialinės partnerystės modelyje – sudėtingesnė, valstybė turėjo tapti lygiateisiu, o ne viršiausiu partneriu (Krasauskas, *et al*, 2013, p. 153). Lietuvoje nacionalinio lygmens partnerystė yra vykdoma per Trišalę tarybą, į kurią Vyriausybė deleguoja savo atstovus. Lietuvos Respublikos Trišalė taryba – tai socialinių partnerių susitarimu iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių (centrinių profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų) sudaryta institucija (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2023). Trišalė taryba veikia Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ pagrindu.

Šakos ir teritorinė socialinė partnerystė yra paremta tam tikro darbo sektoriaus, pobūdžio arba lokacijos skirstymu, todėl ji yra įgyvendinama susiejant socialinius partnerius į grupes. Pavyzdžiui, šakos socialinė partnerystė gali būti gamybos, paslaugų, o teritorinė socialinė partnerystė gali būti apskrities, savivaldybės.

Analizuojant darbdavio lygmens socialinę partnerystę, pažymėtina, kad tokia forma socialinis dialogas yra įgyvendinama vienoje įmonėje ar įstaigoje. Darbuotojus atstovauja išrinkta darbo taryba arba, įstatymų nustatytais atvejais, profesinė sąjunga arba darbuotojų patikėtinis.

Darbovietės lygmens socialinė partnerystė nėra labai paplitusi Lietuvoje, tačiau tokį lygmenį įstatymų leidėjas numatė kaip įmanomą. Toks socialinės partnerystės įgyvendinimo būdas gali būti naudingas, kai įmonė ar įstaiga yra didelė ir yra didelis skaičius darbuotojų. Darbovietėje dirba mažiau darbuotojų, nei visoje įmonėje ar įstaigoje ar organizacijoje, todėl vystyti dialogą yra žymiai lengviau būtent darbovietės lygmeniu, dialogą plėtojant su mažiau asmenų. Tai ypatingai svarbu, jei darbuotojai atstovo neturi. Tokiu atveju darbovietės lygmeniu įgyvendinamas socialinis dialogas gali veikti efektyviau, negu darbdavio lygmeniu, dialogas ir derybos tarp šalių gali būti paprastesnės.

Socialinė partnerystė yra įgyvendinama keliomis formomis – sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų; inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis; bei informavimo, konsultavimosi procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme.

Darbo kodekse yra numatyta, kad susitarus socialiniai partneriai gali įsteigti dvišales ir trišales darbo ir socialinių reikalų tarybos užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitais darbo ir su jais susijusiems klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio socialinio bendradarbiavimo pagrindu. Dvišalės ir trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos gali būti steigiamos šakos ir teritoriniu socialinės partnerystės lygmenimis. Pagal tai, kokiu socialinės partnerystės lygmeniu steigiama atitinkama darbo ir socialinių reikalų taryba, jos šalys gali būti tuo lygmeniu veikiančios darbuotojų ir darbdavių organizacijos, valstybės ir savivaldybės institucijos (Darbo kodekso 184 straipsnis). Taigi, teisės aktuose yra numatyta socialinės partnerystės sistema, numatyti būdai ir priemonės, kaip socialiniai partneriai gali vesti derybas, vystyti dialogą svarbiais abejoms šalims klausimais.

Apibendrinant, galima teigti, kad Lietuvoje, vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi, stengiamasi socialiniams partneriams suteikti kuo didesnę vaidmenį reguliuojant darbo santykius ir mažinti valstybės galimybę imperatyviai reguliuoti šiuos santykius. Būtent šį procesą apibūdina sąvokos – socialinė partnerystė, socialinis dialogas, kurios naudojamos darbdavių ir darbuotojų atstovų derybų ir konsultacijų procesui apibūdinti (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2023).

2. Informavimo ir konsultavimosi, kaip socialinės partnerystės formos, apibrėžtis

Viena iš socialinės partnerystės formų, kaip buvo paminėta 1 dalyje, yra informavimo ir konsultavimosi procedūros. Teisė į informavimą ir konsultavimąsi yra įtvirtinta Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) – 21 šios chartijos straipsnyje pažymėta, jog siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, šalis įsipareigoja imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbtina; taip pat būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996).

Taip pat, tokia teisė įtvirtinta ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių Chartijoje – 27 straipsnyje numatyta, kad darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis (Europos pagrindinių teisių chartija, 2016).

Atsižvelgiant į tai, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija yra esminis Europos Sąjungos pagrindinių teisių apsaugos kodifikavimo etapą žymintis dokumentas, kuris grindžiamas Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, Europos socialinės chartijos ir kitų žmogaus teisių konvencijų nuostatomis, taip pat bendromis Europos Sąjungos valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis, galima teigti, kad teisės į informavimą ir konsultavimąsi įtvirtinimas šiuose Europos Sąjungos dokumentuose lemia tai, kad ši teisė yra viena iš pamatinių ir svarbiausių asmens teisių (Žaltauskaitė-Žalimienė, *et al.*, 2019). Informavimas ir konsultavimasis Europos Sąjungos valstybėse yra vertinamas kaip neatsiejama kolektyvinių darbo santykių dalis bei viena iš svarbiausių kolektyvinių teisių.

Informavimo ir konsultavimosi procedūrų sąvokas pateikia tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai. Remiantis tuo, kad Europos Sąjungos teisė yra viršesnė už nacionalinę, pirmiausia verta apžvelgti Europos Parlamento Ir Tarybos teisės aktus bei aptarti šiuose teisės aktuose įtvirtintas informavimo ir konsultavimosi procedūrų sąvokas.

2001 m. spalio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2001/86/EB papildančioje Europos bendrovės įstatas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančioms sprendimams (toliau – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2001/86/EB) yra pateikiama informavimo sąvoka – tai kiekvienos bendrovės, įsteigtos pagal 2001 m. spalio 8 d. Tarybos Reglamentą Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės statuto kompetentingo organo vykdomas darbuotojus ir (arba) darbuotojų atstovus atstovaujančio organo informavimas klausimais, susijusiais su pačia bendrove ir kuria nors iš jos dukterinių bendrovių ar įmonių, esančių kitoje valstybėje narėje, arba klausimais, kurie viršija sprendimus priimančių organų įgaliojimus vienoje valstybėje narėje, kai tokios informacijos perdavimo laikas, būdas ir turinys padeda darbuotojų atstovams deramai įvertinti galimą poveikį ir prireikus pasirengti konsultacijoms su kompetentingu bendrovės organu.

Konsultavimas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2001/86/EB yra apibrėžiamas kaip dialogas tarp darbuotojų ir (arba) darbuotojų atstovams atstovaujančio organo ir kompetentingo bendrovės organo užmezgimas ir pasikeitimas nuomonėmis, kai nuomonių pasikeitimo laikas, būdas ir turinys turi būti tokie, kad darbuotojų atstovai, vadovaudamiesi pateikta informacija, galėtų pareikšti savo nuomonę apie kompetentingo organo numatytas priemones, į kurias gali būti atsižvelgiama bendrovės sprendimų priėmimo procese.

2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 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“ (toliau – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB) yra nustatyta, kad informavimas – tai yra darbdavio atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti; informuojama tada, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta galimybė atlikti išsamų galimo poveikio vertinimą ir, jei reikia, rengti konsultacijas su kompetentingu Europos Sąjungos mastu veikiančios įmonės arba Europos Sąjungos mastu veikiančių įmonių grupės organu.

Tuo tarpu pateikiama ir konsultavimosi procedūros sąvoka – tai dialogas tarp darbuotojų atstovų ir centrinės administracijos arba kitos labiau tinkamo lygio administracijos užmezgimas ir keitimasis nuomonėmis tada, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad darbuotojų atstovai, remdamiesi pateikta informacija ir nepažeisdami administracijos pareigų, galėtų per priimtina laikotarpį pareikšti nuomonę dėl konsultavimosi metu aptariamų siūlomų priemonių, į kurią galėtų atsižvelgti Bendrijos mastu veikianči įmonė arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupė (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB).

Pastebėtina, kad konsultavimosi procedūros apibrėžimai abiejose minėtose direktyvose savo esme sutampa ir labiausiai konsultavimasis yra apibūdinamas per darbdavio ir darbuotojų arba jų atstovų dialogo aspektą. Tačiau informavimo procedūros apibrėžtis kiek skiriasi. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2001/86/EB nustatyta, kad informavimo procedūra vykdoma tada, kai klausimai, apie kuriuos darbdavys informuoja darbuotojus arba jų atstovus yra susiję su pačia bendrove arba klausimai viršija bendrovės sprendimus priimančių organų įgaliojimus. Taigi, skirtingai nei Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2009/38/EB, šioje direktyvoje akcentuojami konkretūs atvejai, kada yra vykdoma informavimo procedūra. Normoje nurodytas teiginys, jog klausimai yra susiję su pačia bendrove atrodo logiškas ir natūralus, tačiau teiginys, jog informavimas vykdomas tada, kai yra priimančių organų viršijami įgaliojimai priimant sprendimus, suponuoja informavimo procedūros ribojimą. Autorės nuomone, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2009/38/EB pateikta informavimo procedūros nuostata yra tikslesnė, tinkamesnė ir nenustatanti ribų (konkrečių atvejų) informavimo procedūros taikymui darbo santykiuose.

Taip pat verta paminėti kiek ankstesnę 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (toliau – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB). Ši direktyva svarbi tuo, jog ji nutiesė tiltą į Lietuvos nacionalines darbo teisės nuostatas, reglamentuojančias informavimą ir konsultavimąsi. Šios direktyvos nuostatos buvo perkeltos į Lietuvos Darbo kodeksą. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB informavimas įvardinamas kaip darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti. Šis apibrėžimas buvo ir toliau naudojamas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2009/38/EB. Konsultavimasis apibrėžiamas kaip pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Panašus apibrėžimas išliko ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2009/38/EB.

Būtent Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB yra nurodyta, ką apima informavimas ir konsultavimasis – tai leidžia lengviau suprasti, ką šios procedūros reiškia bei kada yra pritaikomos: apima informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį; 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; informavimą ir konsultavimąsi dėl

sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiems santykiams. Apibendrinant, galima teigti, kad išvardinti atvejai lemia pokyčius, kurie vienaip ar kitaip paliečia darbuotoją, daro arba gali daryti jam tiesioginę ar netiesioginę įtaką.

Analizuojant nacionalinius teisės aktus, galima pastebėti, kad Darbo kodeksas pateikia šiek tiek koncentruotesnius informavimo ir konsultavimosi procedūrų apibrėžimus. Darbo kodekso 204 straipsnyje yra nurodyta, kad informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Šie apibrėžimai yra panašūs į Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2009/38/EB nustatytus apibrėžimus, todėl išsamiau nebus nagrinėjami.

Svarbu paminėti, kad, nors ir informavimo ir konsultavimosi procedūros dažniausiai Lietuvos teisės doktrinoje minimos neišskiriant vienos iš jų, šios procedūros yra atskiros. Teisės aktai nustato atvejus, kokiais atvejais pakanka tik informavimo, o kokiais atvejais darbuotojai ar jų atstovai turi konsultuotis su darbdaviu. Ir Darbo kodekse, ir Europos Sąjungos teisės aktuose neišvengta šio tokio lingvistinio neapibrėžtumo. Viena vertus, vienos šalies teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą (kartais šios teisės suliejamos į teisę į informavimą ir konsultavimą) atitinka kitos šalies pareiga informuoti ir konsultuotis prieš priimant sprendimą įstatymų ar kitų arbo teisės normų nustatytais atvejais. Kita vertus, įstatymų leidėjas aiškiai neatskleidžia, ar jis siekia įtvirtinti darbdavio konsultavimą, kurį vykdo darbuotojų atstovai, ar darbuotojų atstovų konsultavimą, kurį vykdo darbdavys, be to, ar tai yra darbuotojų atstovų teisė konsultuoti, ar darbuotojų teisė būti konsultuojamais, kitaip tariant, jų teisė į konsultavimą, kurį turi atlikti darbdavys? Teisės normų formuluotės ir modeliujamojo elgesio analizė leidžia sutikti kaip tik su pastaruoju suvokimu, nors praktiniam įgyvendinimui tai neturi didesnės reikšmės (Davulis, 2018, p. 568). Galima daryti išvadą, jog informavimo ir konsultavimosi institutų taikymas yra lygiavertis darbuotojų ir darbdavio atžvilgiu, suteikiantis abipusę naudą bei svarbus abejoms šalims.

2.1. Informavimo ir konsultavimosi tikslai ir principai

Informavimo ir konsultavimosi teisinio instituto ištakos siekia praėjusio amžiaus vidurį. Pirmiausia Vokietijos teisinėje sistemoje buvo pradėti plėtoti šios teisės principai, numatant dvejopą tikslą. Pirma, per informavimo ir konsultavimosi sistemą įtraukus darbuotojus, kuriems šie sprendimai būtų taikomi, dalyvauti įmonėje priimant darbo organizavimo sprendimus, tokie vadovų sprendimai būna socialiai atsakingesni ir kokybiškesni, visapusiškiau aptarti ir geriau ekonomiškai pagrįsti. Mat darbuotojai ar jų atstovai gali nurodyti vadybos klaidas, pasiūlyti veiksmingesnių ir patogesnių gamybos, inovacijų, taupymo priemonių įgyvendinimo būdų ir pan. Antra vertus, darbuotojams dalyvaujant sprendimų rengimo procedūrose ir laiku sužinant apie būsimus pokyčius, didėja šių sprendimų įgyvendinimo efektyvumas, nes darbuotojai gali pasirengti pokyčiams, suvokti jų tikslą ir reikalingumą, produktyviai dalyvauti pokyčiuose. Kaip parodė Europos Sąjungos darbo teisės raida, Europos Sąjungai neturint kompetencijos reguliuoti kolektyvinių sutarčių valstybėse narėse, vadinamasis Europos socialinis modelis buvo kuriamas stiprinant privalomąsias informavimo ir konsultavimosi procedūras (Davulis, 2018, p. 565).

Analizuojant informavimo ir konsultavimosi procedūrų tikslą, pirmiausia reikia atkreipti dėmesį į Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB. Šiame teisės akte pirmiausia pabrėžiama, kad 1989 m. Bendrijos (Europos Sąjungos) darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija savo 17 punkte pripažįsta darbuotojų informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą pagrindine socialine teise. Greta to, pabrėžiamas ir informavimo ir konsultavimosi ekonominis poveikis, kitaip tariant, įtaka įmonių konkurencingumui. Preambulės 7 punktas nurodo būtinybę sustiprinti dialogą ir skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, siekiant sumažinti rizikos tikimybes, leisti organizacijai dirbti lanksčiau ir sudaryti sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant jų saugumą, supažindinti su prisitaikymo poreikiais, taip pat skatinti darbuotojų informavimą ir konsultavimą apie įmonės padėtį ir galimą įdarbinimo įmonėje augimą, kai darbdavio vertinimu darbui įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas įspėjamąsias priemones, ypač darbuotojų mokymą ir įgūdžių lavinimą, siekiant atitolinti neigiamus reiškinius arba jų padarinius, didinti darbuotojų, kuriuos tie reiškiniai gali paliesti, galimybę įsidarbinti ir prisitaikyti (Petrylaitė, *et al.*, 2008). Ypač būtina skatinti ir gerinti darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi apie įmonės padėtį ir galimą užimtumo įmonėje augimą, kai darbdavio vertinimu užimtumui įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas iš anksto numatytas priemones, 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 (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB). Iš to,

kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad informavimo bei konsultavimosi procedūromis iš esmės siekiama kuo sklandesnio dialogo bei interesų suderinimo tarp darbo santykio šalių – darbuotojų ir darbdavio. Šių procedūrų pagrindas – komunikacija. Net žvelgiant sociologiniu požiūriu, kalbėjimasis, diskusija, informacijos perdavimas yra instrumentas, kuriuo galima pasiekti gerą šalių santykį. Šiuo atveju ir darbo teisėje, o ypač darbdavio ir darbuotojų santykyje svarbu dalintis informacija, išsakyti nuomonę. Konsultacijos yra labiausiai paplitusi nacionalinio socialinio dialogo praktika. Tai priemonė, kuria socialiniai partneriai ne tik dalijasi informacija, bet ir užmezga išsamesnį dialogą keliamais klausimais. Nors pačios konsultacijos neturi sprendimų priėmimo galios, jos gali vykti kaip tokio proceso dalis. Konsultacijos – tai kitos šalies nuomonės išklausymas ir atviras jų įtraukimas į diskusijas (International Labour Organization, 2013, p. 26). Per gerą komunikavimą šalys gali pasiekti abejoms pusėms tinkamus sprendimus, apginti savo interesus, galų gale suprasti, ko antroji šalis siekia arba ką planuoja.

Analizuojant informavimą ir konsultavimą kaip įrankį tarpusavio diskusijai, svarbus yra ir laiko faktorius. Informavimo ir konsultavimosi procedūros užtikrina, kad darbuotojai laiku sužinotų apie svarbius jų atžvilgiu faktus, turėtų laiko tarpą juos įvertinti ir (ar) pasiruošti. Tokius atvejus galėtų iliustruoti grupės darbuotojų atleidimas, verslo ar jo dalies perdavimas ar kt. – reikšmingi veiksniai, galintys daryti didelę įtaką darbuotojams. Tokiems ar kitokiems veiksniams esant, darbuotojai po informavimo ir konsultavimosi procedūrų ar jų metu pasiruošia tolimesnei eigai.

Nagrinėjant atsakomybės, taikomos darbdaviui, nesilaikant pareigos informuoti, o vėliau ir vykdyti konsultavimosi procedūras, jei to prašo darbuotojų atstovas, arba neatliekant informavimo ir konsultavimosi procedūrų laiku, aspektą, atkreipiamas dėmesys, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad bendriausia prasme konsultacijų su darbuotojais tvarkos pažeidimas (nesilaikymas) būtų pagrindas pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, jeigu būtų nustatyta, jog konsultacijų su darbuotojų atstovais nesuren-gimas ar surengimo tvarkos pažeidimas galėjo turėti esminę įtaką konkretaus darbuotojo atleidimo atveju. Pavyzdžiui, gali būti nustatyta, kad dėl Darbo kodekso (priimto 2002 metais) 130 straipsnio 4 dalies pažeidimo (akcentuojant darbuotojų atleidimą) – dėl konsultacijų nesuren-gimo laiku – būtų prarasta galimybė nepanaikinti konkretaus darbuotojo darbo vietos, funkcijos ar ją iš esmės išsaugoti nors ir vykdant pertvarkymus. Toks atvejis, kai informavimas ir konsultavimasis yra įvykdomas *post factum*, praktikoje sutinkamas itin dažnai. Pavyzdžiui, jei įmonė įsakymu patvirtina kokios nors vidinės tvarkos aprašą ir tik po to jį išsiunčia darbuotojų

atstovams susipažinti, tai nėra informavimo ir konsultavimosi procedūra, nes darbuotojų atstovams nesudaroma galimybė iki tvarkos patvirtinimo pateikti pastabas ar gauti konsultacijas (Rimdeika, 2021). Jeigu konsultacijos yra surengtos pavėluotai, o iki jų darbuotojai yra išpėjami apie būsimą atleidimą, kuris, įvykus konsultacijoms, nevyksta, tai darbuotojų teisių pažeidimas gali būti kaip nepatogumų jiems sukėlimas, papildomų nereikalingų išgyvenimų sudarymas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008). Šios pozicijos laikosi ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2017 m. balandžio 24 d. nutartyje byloje Nr. eA-1408-520/2017.

Kita vertus, jei šalys (dažnu atveju darbdavys) nelinkusios diskutuoti situacijose, kurios nėra vienareikšmiškos, galbūt nepalankios vienai iš šalių, arba šalys yra kategoriškos tam tikru požiūriu, būtent teisės aktų normose įtvirtintos privalomosios informavimo ir konsultavimosi procedūros priverčia kalbėtis.

Žinoma, pasitaiko atvejų, kai informavimas ir konsultavimas yra atliekami labai formaliai. Jei atvejis yra nagrinėjamas teisme, tokiu atveju teismas vertina, kaip darbdavys išpildo teisės aktuose nustatytus reikalavimus praktikoje. Didžiausia dalimi vertinami formalių, procesinių kriterijų, nustatytų Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose, atitikimas. Tačiau tai nevisiškai įrodo, kad procedūros atliktos ne formaliai. Svarbiausias kriterijus, nustatant, ar informavimo ir konsultavimosi procedūros buvo įvykdytos ne formaliai yra kokybės arba tikslo pasiekimo kriterijus. Darbdavys gali laikytis nustatyto termino, susitikti su darbuotojais ar jų atstovais, sudaryti konsultavimosi rezultatų protokolą ir pan., tačiau šiose procedūrose gali neatsispindėti kokybės faktorius. Tai reiškia, jog, visų pirma, informavimo ir konsultavimosi tikslas lieka nepasiektas – interesai nebandomi suderinti. Tokiais atvejais vienos iš šalių valia, o dažniausiai darbdavio, socialinė partnerystė yra labiau imituojama, nei iš tikro norima įgyvendinti.

Nagrinėjant informavimo ir konsultavimosi procedūrų tinkamo įgyvendinimo klausimą, aktuali yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 13 d. nutartis, kurioje teismas, sprenddamas, ar darbdavys pažeidė Darbo kodekse numatytas informavimo ir konsultavimosi procedūras, pažymėjo, jog, ar konsultavimasis iš tiesų vyko, leidžia suprasti tai, kad šalys aktyviai keitėsi nuomonėmis, darbuotojai ar jų atstovai turėjo galimybę pateikti savo pasiūlymus, susitikti su bendrovės atstovais ir kt. Teismas nutartyje nurodė, jog pačios šalys sprendžia dėl konsultacijų eigos, laikantis procedūrų, t. y. laiku teikiant informaciją, realiai vykstant konsultacijoms, profesinei sąjungai suteikiant galimybę išsakyti savo nuomonę. Konsultacijų vykdymas nereiškia, kad profesinė sąjunga gali blokuoti bendrovės verslo sprendimus. Darbdavys

privalo bendrauti su socialiniu partneriu, tartis su juo, bet vis dėlto išsaugo teisę spręsti dėl savo verslo modelio ir taikytinų sąlygų darbuotojams. Be to, tai, kad konsultavimasis iš tiesų vyksta, patvirtina ir faktas, kad į dalį profesinės sąjungos pasiūlymų nagrinėjamos bylos kontekste buvo atsižvelgta, pvz., į dalį pasiūlymų dėl atlygio tvarkos pakeitimų, taip pat sumažintas atleidžiamų darbuotojų skaičius. Teismas nurodė, kad pradinė Darbo kodekse nurodyta informacija, kurios pagrindu profesinė sąjunga turi apsispręsti, ar pradėti konsultacijas, turi būti pakankama tam, kad profesinė sąjunga galėtų nuspręsti, ar ji apskritai nori konsultuotis (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2020 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje E3K-3-117-687/2020). Be to, tam, kad darbuotojai galėtų tinkamai realizuoti teisę į informavimą ir konsultavimąsi, turi būti atitinkamai kontroliuojamas šių teisių įgyvendinimas.

Tinkamas informavimas ir konsultavimasis, remiantis Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 3 ir 4 dalių prasme reiškia, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokio turinio informaciją, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi. Konsultavimasis vyksta:

- a) užtikrinus laiko, metodų ir turinio tinkamumą;
- b) esant tinkamam administravimo ir atstovavimo lygiui, atsižvelgiant į aptariamą temą;
- c) dėl informacijos, kurią pateikė darbdavys Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB 2 straipsnio f punkte nustatyta tvarka, ir dėl darbuotojų atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti;

- d) tada, kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą;

- e) siekiant susitarimo dėl darbdavio kompetencijai priklausančių sprendimų. Kasacinis teismas minėtoje nutartyje konstatavo, kad reikiamos pakankamos informacijos perdavimas darbuotojų atstovams, kad šie galėtų susipažinti ir išnagrinėti klausimo dalyką, ir nuomonių pasikeitimas, dialogas ir netgi tam tikra dalimi atsižvelgimas į kitos iš socialinių partnerių (darbdavio ir darbuotojų tarybos ar profesinės sąjungos) pasiūlymus, pageidavimus, reikalavimus rodo informavimo ir konsultavimosi procedūrų atlikimą.

Kaip Lietuvos Aukščiausiasis teismas pažymėjo minėtoje nutartyje, tokios aplinkybės kaip, pavyzdžiui, informacijos teikimas apie planuojamą bendrovės struktūrą, pareigybių sąrašus ir padalinius, taip pat parengtą atlygio tvarkos aprašą, kvietimas pradėti konsultacijas, susirašinėjimas, susitikimas, reiškia, kad darbuotojai turėjo galimybes daryti įtaką darbdavės nutatomiems priimti sprendimams. Tam tikrų darbuotojų atstovo pasiūlymų dalinis priėmimas

rodo darbdavio įsiklausymą į darbuotojų atstovų atstovaujamo darbuotojų interesus. Faktiniai abiejų šalių veiksmai, jų seka, netrumpa derybų trukmė neleido nagrinėjamoje byloje daryti išvados, kad šalys derybose būtų turėjusios išankstinių ketinimų nesiekti susitarimo sudarymo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos apžvalga, 2020). Ši nutartis puikiai išgrynino informavimo tikslą bei esmę – sudaryti galimybę darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi. Taip pat išgrynintas ir konsultavimosi tikslas – pasikeisti nuomonėmis, išvystyti dialogą ir netgi tam tikra dalimi atsižvelgti į kitos iš socialinių partnerių pasiūlymus, pageidavimus, reikalavimus ir kt.

Informavimas ir konsultavimasis, kaip viena iš socialinės partnerystės formų, turi tikslą. Kaip pažymi G. Dambrauskienė, dauguma socialinį dialogą reguliuojančių normų įtvirtintos tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose. Svarbiausi iš jų yra Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 87 konvencija „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (1948 m.), 98 konvencija „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ (1949 m.), 144 konvencija „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ (1976 m.), 154 konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (1981 m.). Tai tarptautinės normos, garantuojančios teises į asociaciją, socialinių partnerių interesų derinimą, kolektyvines derybas bei bendradarbiavimą. Pastarosioms būdingas imperatyvinis valstybėms skiriamų pareigų pobūdis. Visos minėtos konvencijos buvo ratifikuotos Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu 1994 m. birželio 23 d. ir nuo to laiko tapo sudėtine Lietuvos Respublikos teisės sistemos dalimi, turinčia įstatymo galią (Dambrauskienė, 2005, p. 14). Taip pat, yra ir daugybė kitų tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų, reglamentuojančių socialinį dialogą, tuo tarpu ir informavimo bei konsultavimosi procedūras, pavyzdžiui, šiame darbe jau minėtos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos: 2001/86/EB, 2002/14/EB, 2009/38/EB ir kt. Svarbiausi tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai reglamentuoja teisę į socialinę partnerystę, o tai suponuoja, kad valstybės, persikeldamos tarptautinės teisės normas į nacionalinę teisę arba taikydamos teisės aktus tiesiogiai, siekia būti socialiai išsivysčiusios, pažangios, demokratinės valstybės. Šiuolaikinė Europos kolektyvinių darbo santykių koncepcija grindžiama socialiniu dialogu, kuris suteikia galimybę užtikrinti nuolatinę socialinę taiką (Petrylaitė, 2017, p. 146). Efektyvi kolektyvinė darbo teisė galima tik demokratijos tradicijas turinčiose valstybėse, kuriose užtikrinamos kolektyvinės laisvės ir teisės. Ši teisė yra labai inertiška, jos pagrindas – savireguliacija ir kompromiso siekimas. Todėl ir jos efektyvumas priklauso nuo tokių veiksnių kaip tinkamas darbuotojų, darbdavių bei valstybės interesų atstovavimas, šiuos santykius kuriančių ir juose dalyvaujančių subjektų iniciatyvumas, teisinis sąmoningumas, kompromiso

siekimas, galiausiai valstybės vaidmuo. Nuo valstybės vaidmens, jos kuriamų teisės normų tiesiogiai priklauso kolektyvinės darbo teisės vystymasis, jos poveikis darbo ir su jais susijusiems kitiems visuomeniniams santykiams (Darbo teisė, 2008 cituota Petrylaitė, 2020). Socialinis dialogas yra demokratinės visuomenės požymis, jis sukuria prielaidas sėkmingam bendradarbiavimui, kompromisui, stengiantis suderinti skirtingus socialinių partnerių interesus, siekiant ekonominės ir socialinės pažangos. Profesinių sąjungų (jų organizacijų) arba darbo tarybų ir darbdavių (jų organizacijų) interesų derinimas yra socialinio dialogo pagrindas. Priimdami derybose sprendimus socialiniai partneriai turi atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, įmonės efektyvią veiklą, jos konkurencingumą, tiek į darbuotojų darbo teisių garantijas. Nors dialogas gali apimti pačias įvairiausias socialines ir ekonomines sritis, dažniausiai dėmesys yra telkiamas į darbo rinkos, darbo užmokesčio ir socialinės politikos klausimus. Kartais terminas socialinis dialogas gali būti suprantamas kaip priemonė diskutuoti, spręsti problemas ir taip palaikyti socialinę taiką visuomenėje (Dambrauskienė, 2004 cituota Petrylaitė, 2020). Apibendrinant galima teigti, kad informavimo ir konsultavimosi instituto įdiegimas į nacionalinę teisę signalizuoja apie demokratijos kėlimą į aukštesnį lygį bei siekia socialinės bei ekonominės inovacijos ir visuomenės santarvės.

Siekiant įgyvendinti informavimo ir konsultavimosi tikslus, svarbu laikytis principų. Tinkamas informavimo ir konsultavimosi įgyvendinimas praktikoje praktiškai neįmanomas nesilaikant tam tikrų taisyklių. Kaip ir kitais teisės taikymo atvejais, taisyklės reikalingos tam, kad teisės normos būtų įgyvendinamos vienodai, nepriklausomai nuo šalutinių aplinkybių. Pavyzdžiui, informavimo ir konsultavimosi tinkamas įgyvendinimas neturėtų priklausyti nuo įmonės ar įstaigos dydžio, darbuotojų atstovų ar darbdavio padėties, įmonės ar įstaigos sektoriaus ar kitų aplinkybių.

Atliekant Darbo kodekso 204 straipsnio 2-6 dalių analizę, galima teigti, kad informavimas ir konsultavimasis, žiūrint iš darbdavio pusės, yra įgyvendinamas laikantis šių imperatyvų:

- 1) Informaciją pateikiant laiku;
- 2) Informaciją pateikiant neatlygintinai;
- 3) Informaciją pateikiant raštu;
- 4) Pateikiant teisingą informaciją (Davulis, 2018, p. 569).

Laiko faktoriaus svarba informavimo ir konsultavimosi kontekste jau buvo analizuojama šio darbo 1.1 dalyje, nagrinėjant informavimo ir konsultavimosi vieną iš tikslų – tinkamą įgyvendinimą laiku atliekant šias procedūras. Papildant galima pridurti, kad sąvoka „laiku“ šiuo

atveju turi kelias reikšmes. Visų pirma, Darbo kodekse yra numatytas reguliarusis informavimas ir konsultavimasis. Tokia procedūra yra numatyta atlikti vieną kartą metuose, iki nustatytos įstatyme datos. Šiuo atveju informavimo ir konsultavimosi procedūrų atlikimas yra saistomas pakankamai konkretaus laiko tarpo – metų.

Darbo kodekso 206-208 straipsniuose yra nustatyti specifiniai atvejai, kada informavimas ir konsultavimasis yra privalomas. Informavimas ir konsultavimasis turi būti vykdomas tvirtinant vietinius norminius teisės aktus, grupės darbuotojų atleidimo atveju, įmonės reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Šie atvejai, kaip ir reguliarusis informavimas ir konsultavimasis yra apibrėžti tam tikru laiku (atveju). Skirtumas tarp šių dviejų informavimo ir konsultavimosi privalomųjų atvejų pasireiškia tuo, jog reguliarioji informavimo ir konsultavimosi procedūra yra apibrėžta laike, o kiti išvardinti atvejai yra saistomi konkrečių nutikimų, susijusių su darbdavio veikla.

Tuo tarpu Darbo kodeksas numato ir kitokio pobūdžio informavimą ir konsultavimąsi – kai to paprašo darbuotojų atstovas. Tokie atvejai Lietuvos teisės doktrinoje išskiriami kaip informavimas ir konsultavimasis specialiais klausimais (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 260). Šie specifiniai klausimai gali būti apie nuasmenintus duomenis apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį, apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nuotolinio darbo būklę, terminuotų darbo sutarčių būklę, laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Įstatymais nėra nustatyta konkreti data ar laiko tarpas, kuris įpareigoja darbdavį teikti išvardintą informaciją. Esminis šių procedūrų įgyvendinimo laiko prasme elementas – darbuotojų atstovų pareikalavimas.

Analizuojant laiko veiksnį, pastebima, kad Darbo kodeksas ne viename straipsnyje, kuris įtvirtina informavimo ir konsultavimosi institutą bei su juo susijusias procedūras, atvejus bei kt., taip pat įtvirtina, kad darbo tarybų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Tačiau niekur nėra įtvirtinta, per kiek laiko darbdavys turi suteikti prašomą informaciją. Esant tokiam neapibrėžtumui, gali kilti rizika, jog darbdavys dels suteikti informaciją darbuotojų atstovui. Tuomet automatiškai ilgėja procedūrų įgyvendinimo laikas – neturint reikiamos informacijos darbuotojų atstovas negali pradėti konsultavimosi procedūros, jei atrodys, kad ji yra reikalinga.

Atliekant antrojo informavimo ir konsultavimosi principo – informacijos suteikimo darbuotojų atstovui neatlygintinai – analizę, svarbu pabrėžti, kad darbdavys negali reikalauti jokia forma atsilyginti už suteiktą informaciją. Tai apima bet kokias išlaidas. Pavyzdžiui, darbdavys

negali reikalauti išlaidų už dokumentų, patvirtinančių tam tikrus faktus, išdavimą iš valstybės įmonės Registrų centro; išlaidų už spausdinimo paslaugas ir kt.

Darbdavys, be kita ko, turi laikytis ir informacijos pateikimo formos reikalavimo. Darbo kodeksas numato, kad informacija turi būti pateikiama raštiška forma. Tai susiję su įforminimo arba formalumo pareiga. Informacija turi būti aiški, suprantama darbuotojams, todėl raštiška jos pateikimo forma lengvina informacijos suvokimą. Jei būtų naudojama žodinė forma, galėtų kilti rizika, kad informaciją išgirstų ne visi atsakingi asmenys, suvoktų ją kitaip, nei turėjo omeny darbdavys ir pan. Kai komunikuojama „ant popieriaus“ ir veiksmai ar informacija yra įforminami, tai palengvina bendravimo procesą bei leidžia išvengti nesusipratimų.

Be abejonės, darbuotojai ar jų atstovai turi teisę gauti, o darbdavys suteikti teisingą informaciją. Tai ypatingai svarbu, nes informacijos turinys po informavimo procedūros yra pagrindas pradėti konsultavimąsi. Taigi nuo to, koks pagrindas bus, priklauso tolesnė įvykių seka – darbuotojai ar jų atstovai pasirenka, ar naudotis konsultavimosi teise, ar ji iš tikrųjų yra reikalinga.

Kaip rašo profesorius T. Davulis, be šių pagrindinių informavimo ir konsultavimosi principų, yra ir kitos, bet ne mažiau svarbios, minėtų procedūrų įgyvendinimo taisyklės:

1) Tais atvejais, kai įstatymai ar darbo teisės normos numato privalomąjį konsultavimą, o darbdavys jo neinicijuoja, darbo taryba turi teisę reikalauti, kad procedūra būtų pradėta. Iš esmės, pareiga inicijuoti konsultavimąsi atitenka darbdaviui, tačiau darbuotojų atstovai turi teisę atlikti kontrolės funkciją – pareikalauti konsultavimosi;

2) Darbdavys, teikdamas informaciją, turi nurodyti, kokių konkrečių pasiūlymų ir nuomonės dėl kokio klausimo siekia. Šie klausimai gali būti ir gana abstraktūs, bet neribojama darbuotojų atstovo (darbo tarybos) teisė teikti nuomonę ir kitais, bendresniais, klausimais. Tokia taisyklė padeda šalims lengviau komunikuoti ir darbuotojų atstovams suprasti, kokie yra darbdavio lūkesčiai, ko jis tikisi iš kitos šalies, kokius probleminius taškus išskiria darbdavys ir kt.;

3) Darbdavys teikdamas informaciją darbuotojų atstovams (darbo tarybai), turi nurodyti, iki kada jis laukia jų pasiūlymų ir nuomonės. Terminas negali būti trumpesnis kaip penkiolika darbo dienų nuo informacijos pateikimo dienos, nebent darbdavio ir darbo tarybos susitarime, įstatymuose ar kitose darbo teisės normose yra numatyti trumpesni ar ilgesni terminai;

4) Pradėjus konsultavimosi procedūras darbo taryba turi teisę reikalauti susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir su kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo

organų nariais. Darbo kodekso 204 straipsnio 6 dalyje yra įtvirtinama darbo tarybos teisė gauti motyvuotų atsakymų iš sprendimus priimančių darbdavio atstovų. Taigi susitikti darbuotojų atstovai gali reikalauti su būtent tais asmenimis, kurie priima sprendimą – ne personalo skyriaus ar teisės skyriaus atstovais.

5) Pradėjusi konsultavimosi procedūras darbo taryba taip pat gali raštu paprašyti, kad konsultacijų laikotarpiu darbdavys nesiimtų jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros (Davulis, 2018, p. 570).

Apibendrinant, galima teigti, kad daugiausiai imperatyvų yra taikoma darbdaviui. Šiuo atveju reikia atsižvelgti į pamatinius darbo teisės principus, iš kurių vienas deklaruoja darbuotojus kaip silpnesnę darbo santykių šalį. Vadovaujantis šiuo principu, natūralu tampa ir tai, jog taikant informavimo ir konsultavimosi institutą, darbdavys yra įpareigotas atlikti daugiau pareigų, laikytis įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų normų, palyginus su kita darbo santykių šalimi – darbuotojais ar jų atstovais.

2.2. Informavimo ir konsultavimosi procedūrų subjektai

Socialinio dialogo santykių subjekto teisinę prigimtį apibrėžia įstatymai. Taigi, ne pati visuomenė, bet valstybė iš tikrųjų nustato, kas ir kokiomis sąlygomis gali būti teisės subjektas, kokias savybes turi turėti, taigi ir būti socialinio dialogo santykių dalyvis. Tik įstatymu gali būti nustatoma ir pripažįstama ta ypatinga teisinė savybė, kuri leidžia asmeniui ar organizacijai tapti teisės subjektu. Ši ypatybė vadinama teisiniu subjektiškumu (Dambrauskienė, 2005, p. 17). Taigi, nagrinėjant informavimo ir konsultavimosi procedūrų subjektus, reikia, visų pirma, remtis teisės aktais. Kadangi Europos Sąjungos ir tarptautiniuose teisės aktuose neįvardinami konkretūs subjektai, o valstybėms nacionaliniu lygmeniu leista pačioms konkretinti informavimo ir konsultavimosi subjektus, pagrindinis šaltinis šiuo atveju yra Darbo kodeksas. Nors Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB pavadinime (dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje) kalbama apie darbuotojų informavimą ir konsultavimą, šios teisės atitenka būtent jų atstovams, kaip jie yra apibrėžiami pagal nacionalinius teisės aktus ir (ar) nusistovėjusią praktiką. Taigi tiesioginis darbuotojų ar darbuotojų kolektyvas direktyvoje nėra numatytas, be to, atskirose įmonėse ar padalinuose jų paprasčiausiai gali nebūti (Petrylaitė, *et al*, 2008, p. 402).

Šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 203 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų

nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.

Taip pat, iš 204 Darbo kodekso straipsnio 1 dalies nuostatos, kurioje yra pateikiamos informavimo ir konsultavimosi sąvokos (informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme; konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas), galima aiškiai suprasti, kad informavimo ir konsultavimosi procedūrų subjektai yra darbo taryba ir darbdavys.

Analizuojant teisinį darbo tarybų reguliavimą, kaip vieną iš informavimo ir konsultavimosi subjektų, verta atkreipti dėmesį į darbo tarybų raidą Lietuvoje. Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuva nuolat eksperimentavo spręsdama, kas turėtų atstovauti darbuotojams įmonėje. Iš pradžių tokio atstovavimo įgaliojimai buvo suteikti profesinėms sąjungoms ir *ad hoc* (esant konkrečiai situacijai) renkamiems darbuotojų atstovams, bet 1994 metų pakeitimais vienintelis darbuotojų atstovas įmonėje tapo įmonės lygio profesinė sąjunga. Pakeitimai, kuriais norėta sustiprinti profesinių sąjungų padėtį, atvirksčiai, sumažino bendrą darbuotojų kolektyvinę apsaugą. Įmonėse, kuriose profesinių sąjungų nebuvo (o tokių įmonių dėl natūralių priežasčių mažėjo), darbuotojai liko be galimybių vesti kolektyvines derybas ar streikuoti. 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas iš dalies pakeitė darbuotojų atstovavimo modelį – įmonėse, kuriose profesinių sąjungų nebuvo, buvo sudaryta papildoma galimybė rinktis iš dviejų naujų alternatyvų – visų darbuotojų susirinkimas (konferencija) galėjo pavesti šakos profesinei sąjungai atstovauti konkrečios įmonės darbuotojams arba slaptu balsavimu galėjo būti renkama darbo taryba (Davulis, 2017, p. 21).

Prieš įsigaliojant paskutinei Darbo kodekso redakcijai 2017 m. liepos 1 d., galiojo Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (toliau – Darbo tarybų įstatymas). Šis teisės aktas reguliavo darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklą bei veiklos pasibaigimo pagrindus, darbo tarybų ir jos narių teises bei pareigas, garantijas darbo tarybų nariams (Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas, 2004). Šiame įstatyme buvo numatyta, kad darbo tarybos, atstovaudamos įmonės darbuotojams, turi teisę dalyvauti informavimo, konsultavimosi procedūrose. Žvelgiant istoriškai, darbo tarybos, kaip atskiras institutas, *de jure* Lietuvoje buvo įteisintos 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo 2002 metais priimtas Darbo kodeksas. O reali galimybė Lietuvos įmonėse sudarinėti renkamus darbuotojų atstovus atsirado 2004 m. lapkričio

11 d., kai įsigaliojo Darbo tarybų įstatymas, reglamentavęs tokių darbuotojų atstovų teisinį statusą. Per daugelį metų, darbo tarybų statusas itin kito. Kaip rašo R. Krasauskas, vienas pagrindinių ir eksplacitiškai deklaruotų teisinio reglamentavimo, pastūmėjusio Lietuvos įstatymų leidėją įteisinti papildomą darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kanalą (atstovavimą per darbo tarybas), tikslų buvo siekis išsaugoti galimybę naudotis darbuotojų kolektyvinėmis teisėmis ir tais atvejais, kai darbuotojai dėl kokių nors priežasčių nenori priklausyti profesinei sąjungai (Krasauskas, 2022, p. 218). Taigi, 2017 metais įvyko dideli pokyčiai, stipriai supurtę socialinės partnerystės institutą, o ypač darbo tarybų institutą Lietuvoje, kuris, praėjus beveik 5 metams po reguliavimo pakeitimo, jau yra pakankamai nusistovėjęs ir taikomas darbo santykiuose.

Dabartinis Darbo kodeksas išsamiai reguliuoja darbo tarybų institutą. Darbo kodekso 169 straipsnyje yra nustatyta, kad tam tikrai atvejais darbo taryba privalo būti sudaryta. Ši pareiga kyla darbdaviui. Tai reiškia, kad ne patys darbuotojai yra atsakingi už savo atstovo – darbo tarybos sudarymą, tačiau darbdavys turi tuo pasirūpinti ir užtikrinti teisę pasinaudoti informavimo ir konsultavimosi galimybe. Atvejis, kada darbo taryba privalo egzistuoti – kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, išskyrus, jei darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariai yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų. Tokiu atveju darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir atlieka visas darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas atlieka profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Dabartinis reguliavimas taip pat numato galimybę sudaryti darbovietės lygmens struktūrinio organizacinio darinio darbo taryba, o darbdavio lygmeniu gali būti sudaroma jungtinė darbo taryba. Toks atvejis yra galimas, kai įmonė turi savo filialus, atstovybes, padalinius (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Svarbu paminėti, kad, jeigu yra mažesnės įmonės (įmonėje dirba mažiau negu 20 darbuotojų), teisė informuoti ir konsultuotis išlieka, ji nedingsta, jeigu darbuotojai yra išsirinkę vienasmenį atstovą – darbuotojų patikėtinį. Darbuotojų patikėtinis gali atstovauti darbuotojus naudodamasis tomis pačiomis teisėmis, kurias, pagal Darbo kodeksą bei kitus teisės aktus, turi darbo taryba. Jeigu rinkti vienasmenį atstovą neprivalu, tai darbdavys konsultuojasi su visais darbuotojais, nes įmonė yra nedidelė. Tokiu atveju komunikuoti darbdaviui su darbuotojais yra nesunku ir atstovas nėra būtinas sklandžiam dialogui užtikrinti. Kaip ir darbo taryba, taip ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai darbdavio ir darbovietės lygmenimis. Tai reiškia, kad šie subjektai gali atstovauti darbuotojus informavimo

ir konsultavimosi metu (jei lyginti su iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusių senųjų Darbo kodeksu, šie subjektai anksčiau turėjo visas kolektyvines teises).

Atkreipiant dėmesį į viešojo sektoriaus darbuotojus, pažymėtina, kad nėra nė vienos viešojo administravimo sektoriui taikomos direktyvos, kurioje būtų apibrėžtos darbuotojų teisės į informaciją ir konsultavimąsi (akcentuojama Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas Ivana Scattolon prieš Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, C-108/10; 2012 m. spalio 18 d. sprendimas Jungtinės Amerikos Valstijos prieš Christine Nolan, C-583/10). 2001 m. derantis dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo direktyvos Europos Parlamentas bandė išplėsti šios direktyvos taikymo sritį ir taikyti ją viešajam sektoriui, tačiau Europos Taryba šį pasiūlymą atmetė. 2015 m. gruodžio mėn. Centrinės valdžios administracijos sektorių socialinio dialogo komitetas pasiūlė sektoriaus susitarimą dėl centrinės administracijos darbuotojams taikomų bendrų minimalių naudojimosi informavimo ir konsultavimosi teisėmis standartų ir paprašė, kad jis būtų įgyvendinamas priimant Tarybos direktyvą. 2018 m. kovo 5 d. Komisija pranešė socialiniams partneriams, kad ji neteiks Tarybai pasiūlymo įgyvendinti šį susitarimą. Po to, kai Europos viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga (EPSU) ėmėsi teisinių veiksmų, 2019 m. spalio 24 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nusprendė, kad Komisijos teisė inicijuoti teisės aktus suteikia jai įgaliojimus nuspręsti, ar socialinių partnerių susitarimus reikia padaryti teisiškai privalomus visose Europos Sąjungos valstybėse narėse. EPSU pateikė apeliacinį skundą, tačiau 2021 m. rugsėjo mėn. jis buvo atmestas (Europos Parlamentas, 2023). Taigi iki šiol kyla neaiškumų, kaip informavimas ir konsultavimas yra reguliuojamas viešajame sektoriuje. Lietuvoje teisės aktais taip pat nėra sureguliuotas skirtingas arba specifinis informavimo ir konsultavimosi procedūrų taikymas būtent viešajame sektoriuje dirbantiems darbuotojams. Kaip matyti iš praktinių rodiklių, informavimas ir konsultavimasis vykdomas tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje vienodai.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pažymėjęs, kad Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB, Tarybos direktyvoje 2001/23/EB, taip pat Tarybos direktyvoje 98/59/EB įtvirtintos informavimo ir konsultavimosi procedūros yra netaikomos viešajame sektoriuje, t. y. viešojo sektoriaus įmonėms ir įstaigoms, jeigu šios nevykdo ekonominės veiklos. Pastaroji taisyklė dėl direktyvų taikymo išimties (netaikymo viešajame sektoriuje, kai nėra vykdoma ekonominė veikla) yra išplėtotą Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje (1991 m. balandžio 23 d. sprendimas Klaus Höfner and Fritz Elser

prieš Macrotron GmbH, C-41/90; 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas Ivana Scattolon prieš Ministero dell'Istruzione, dell'Universit e della Ricerca, C-108/10; 2012 m. spalio 18 d. sprendimas Jungtinės Amerikos Valstijos prieš Christine Nolan, C-583/10). Taigi, Europos Sąjungos teisė neįpareigoja vesti informavimo ir konsultavimosi procedūras viešajame sektoriuje (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. kovo 27 d. sprendimas byloje EA-3486-629/2019).

3. Informavimo ir konsultavimosi procedūros ir jų rūšys

Pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB informavimas ir konsultavimas valstybių narių nacionalinėje teisėje ir praktikoje turi būti įgyvendintas šiais atvejais:

- 1) siekiant reguliariai informuoti darbuotojus apie esamą situaciją įmonėje (ar jos padaliniuose), taip pat apie veiklos plėtrą, ekonominę situaciją ir galimus pokyčius;
- 2) iškilus būtinybei siekiant informuoti (paprastai kilus grėsmei užimtumui) apie situaciją bei iš anksto numatyti priemones siekiant sušvelninti pasekmes (Krasauskas, *et al.*, 2019, p. 205).

Šioje direktyvoje nėra smulkiau išskirta, kokiais konkrečiais atvejais reikėtų vykdyti informavimo ir konsultavimosi procedūrą. Direktyvoje labiau pateikiamos bendro pobūdžio, minimalios nuostatos. Valstybės, persikeldamos šios direktyvos normas į nacionalinę teisę yra laisvos tiksliau nustatyti atvejus, kada informavimo ir konsultavimosi procedūrų atlikimas yra būtinas, kitaip tariant yra įgalintos sukonkretinti normas. Taigi, kaip Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB normos yra perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo teisę, galima matyti Darbo kodekso nuostatose. Tiesa, tokia Darbo kodekso trečiojo skirsnio pavadinimu „Informavimas ir konsultavimasis“ versija atsirado ne iškart. Jei pažvelgti į senesnes Darbo kodekso normas, tebuvo vienintelis 47 straipsnis, reguliavęs informavimą ir konsultavimąsi. Jame buvo numatyti pamatiniai šio instituto aspektai – pirmiausia, kad informavimo ir konsultavimosi teisė yra numatyta darbuotojams; toliau, kad darbdavys turi suteikti visą informaciją, susijusią su darbo santykiais (neiškiriant konkrečių atvejų ar tikslios informacijos) darbuotojų atstovams, atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygmenį; galiausiai buvo numatyti aspektai, apimantys informavimą ir konsultavimąsi (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Taigi reguliavimas buvo itin skurdus. Tačiau metams bėgant, Darbo kodeksas buvo keičiamas, vis papildant informavimo ir konsultavimosi institutą ir 2016 metais buvo priimtas naujasis Darbo kodeksas, kuriame socialinė partnerystė, tuo tarpu ir informavimas ir konsultavimasis, buvo išplėsti. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse galima suskirstyti informavimo ir konsultavimosi atvejus į keturias grupes:

- 1) reguliarusis informavimas ir konsultavimasis
- 2) informavimas ir konsultavimasis specialiais klausimais;
- 3) informavimas ir konsultavimasis specialiais atvejais;
- 4) informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022).

3.1 Reguliarusis informavimas ir konsultavimasis

Europos Sąjungos ir kituose tarptautinės teisės aktuose nėra aiškiai nustatyti imperatyvai, kada ir kokiais atvejais darbdavys ir darbuotojų atstovas turi atlikti informavimo ir konsultavimosi procedūras. Vieninteliai Europos Sąjungos teisės aktai, kuriuose yra užsiminama apie reguliarumo požymį taikant informavimą ir konsultavimą – jau minėtoji Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2001/86/EB bei 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo (toliau – Tarybos Direktyva 2003/72/EB). Šių teisės aktų priedų, kuriuose minimos standartinės taisyklės, 2 dalyse „Standartinės taisyklės, reglamentuojančios informavimą ir konsultavimąsi“ yra įtvirtinta, kad nepažeidžiant posėdžiams, organizuojamiems pagal c punktą (atstovaujantis organas iš savo narių išrenka specialų komitetą, kurį sudaro ne daugiau kaip trys nariai, jei šis skaičius atitinka minėto organo dydį), nustatytų reikalavimų, atstovaujantis organas turi teisę būti informuojamas ir konsultuojamas ir tuo tikslu ne rečiau kaip kartą per metus turi susitikti su Europos kooperacinės bendrovės kompetentingu organu dėl pastarojo reguliariai rengiamų jo veiklos ir jos perspektyvų ataskaitų. Vietinės vadovybės yra atitinkamai informuojamos. Šiose normose atsispinti reguliariojo informavimo ir konsultavimosi procedūrų reikalavimas, jog socialiniai partneriai turi atlikti šias procedūras ne rečiau kaip vieną kartą į metus.

Kadangi daugiau direktyvose ir kituose Europos Sąjungos ir tarptautiniuose teisės aktuose nėra imperatyvų reguliariai atlikti informavimą ir konsultavimąsi, reikia nagrinėti nacionalinius teisės aktus, kuriuose būtent toks reikalavimas yra įtvirtintas.

Darbo kodekso 205 straipsnyje yra nustatyta, kad darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmenį socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis. Ši norma nustato privalomąjį informavimo atvejį. Tai suponuoja faktą, jog, jei įmonė ar įstaiga ir neturi aktualių, svarbių klausimų susiklosčius neeilinei situacijai, nėra poreikio priimti sprendimus *ad hoc* (esant konkrečiai situacijai), apie kuriuos turėtų pranešti darbuotojų atstovui (darbo tarybai), ji, nepaisant išdėstytų aplinkybių, bet kuriuo atveju privalo kiekvienais metais pateikti informaciją darbo tarybai.

Pateikiama informacija yra gana konkretaus pobūdžio. Informaciją sudaro:

1) duomenys apie darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

2) duomenys apie įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

3) duomenys apie darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;

4) duomenys apie darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;

5) duomenys apie dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įmonė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);

6) duomenys apie kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai (Darbo kodeksas, 2016).

Išvardintos informacijos suteikimas darbuotojams ar jų atstovams leidžia susidaryti bendrą įspūdį, kokia yra ekonominė, socialinė įmonės ar įstaigos (darbdavio), kurioje dirba darbuotojai, situacija. Taip pat, toks informacijos pateikimas leidžia suvokti, kokios galimos rizikos numatomos dirbant pas šį darbdavį, kokias naudas darbdavio ekonominė būklė, socialinis statusas (palankus ar neigiamas) gali atnešti darbuotojams. Galų gale, informavimo nauda gali pasireikšti ir tuo, jog tokiu būdu darbuotojai sužino apie planus, galinčius pakoreguoti jų kasdienį įprastą darbą ir kt.

Be to, privalomasis informavimas neleidžia darbdaviui išvengti socialinio dialogo su darbo taryba, skatina įsivesti tradiciją atlikti informavimo ir konsultavimosi procedūras, suteikia galimybę aptarti rūpimus klausimus, kurie galbūt net nebūtų iškilę, jei nebūtų inicijuotas darbo tarybos informavimas. Taigi privalomojo reguliaraus informavimo nauda yra labai didelė.

Darbo kodeksas numato ir darbuotojų atstovų konsultavimosi galimybę su darbdaviu po reguliaraus informavimo procedūros. Darbuotojų atstovai turi penkias darbo dienas susipažinti su pateikta informacija ir, jei mano, kad reikia, gali pareikalauti konsultavimosi. Ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos darbdavys privalo pradėti konsul-

tavimosi procedūrą. Šioje vietoje Darbo kodeksas numato galimybę įsikišti ir profesinei sąjungai, jei tokia sąjunga egzistuoja darbdavio lygmeniu. Tokiu atveju, aktualus klausimas gali būti nagrinėjamas dar plačiau.

3.2 Informavimas ir konsultavimasis specialiais klausimais

Analizuojant Darbo kodekso nuostatas, galima matyti, jog tam tikrais atvejais darbo taryba arba, kai jos nėra, darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, turi teisę reikalauti iš darbdavio pateikti informaciją specialiais klausimais. Specialiais klausimais įvardijami dėl to, jog jie yra konkretūs ir neinterpretuojami. Tokie klausimai yra apie:

- 1) nuasmenintus duomenis apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį (Darbo kodekso 23 straipsnio 2 dalies 1 punktą);
- 2) ne visą darbo laiką įmonėje dirbančius darbuotojus (Darbo kodekso 40 straipsnio 8 dalis);
- 3) nuotolinio darbo būklę įmonėje (Darbo kodekso 52 straipsnio 8 dalis);
- 4) terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje (Darbo kodekso 71 straipsnio 3 dalis);
- 5) laikinojo darbo būklę įmonėje (Darbo kodekso 79 straipsnio 4 dalis).

Kyla klausimas, kodėl darbdavys, darbo tarybai pareikalavus, privalo pateikti informaciją būtent tokiais įstatyme numatytais klausimais bei kokią naudą suteikia tokios Darbo kodekso normos? Lietuvos Respublikos Seimo aiškinamajame rašte "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 40, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 144, 147, 169, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 221, 237, 240, 241 ir 242 straipsnių pakeitimo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 6 straipsnio pakeitimo bei Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo Nr. XII-2508 1 ir 2 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIII-139 6 ir 12 straipsnių pakeitimo įstatymo projektu" (toliau – Aiškinamasis raštas) nėra plačiai įvardinama, kokie buvo įstatymų leidėjo tikslai priimančiam Darbo kodeksą 2016 metais. Tik pažymima, kad naujos teisinio reguliavimo nuostatos (darbdavio pareiga pateikti informaciją apie darbo užmokestį, dėl terminuotų darbo sutarčių, nuotolinio darbo, ne viso darbo laiko ir laikinųjų darbuotojų darbo tarybai, o jos nesant – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai pareikalavus) yra įtvirtinamos siekiant geresnio

darbuotojų atstovavimo informavimo ir konsultavimosi procedūrose, kurios vykdomos įmonėje (Lietuvos Respublikos seimo aiškinamasis raštas, 2016). Žodžių junginį „siekiant geresnio darbuotojų atstovavimo informavimo ir konsultavimosi procedūrose“ galima interpretuoti keliomis reikšmėmis.

Visų pirma, pažymėtina, kad senesnėje Darbo kodekso redakcijoje, prieš 2017 metų Darbo kodekso pakeitimus, buvo nustatyta, jog darbdavys informaciją apie darbo užmokestį, dėl terminuotų darbo sutarčių, nuotolinio darbo, ne viso darbo laiko ir laikinųjų darbuotojų teikia darbo tarybai, nesvarbu, ar ji reikalauja ar ne. Taigi matyti, kad įstatymų leidėjas suteikė daugiau teisių darbuotojų atstovui, leisdamas reikalauti informacijos specialiais klausimais. Darbo taryba, matydama realų poreikį paaiškinti tam tikrus aspektus, susijusius su specialiais klausimais, gali to reikalauti iš darbdavio. Tokia darbuotojų atstovo teisė užtikrina efektyvumą. Tai reiškia, jog darbuotojams nereikia laukti momento, kada darbdavys savo iniciatyva paruoš informaciją ir ją pateiks darbuotojų atstovui, o gaus ją „karštuoju“ laikotarpiu, kuomet klausimas yra itin rūpimas ir aktualus. Taigi darbuotojus informacija pasieks ir bus išnagrinėta greičiau.

Visų antra, specialūs klausimai vienaip ar kitaip yra jautrūs darbuotojams. Darbo kodekso 23 straipsnio nuostata, įtvirtinti, kad darbdavys turi pateikti informaciją darbo tarybai apie nuasmenintus duomenis apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį paliečia lyčių lygybės ir nediskriminavimo principą. Darbo kodekso 26 straipsnyje yra įtvirtintas būtent šis, darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principas, pagal kurį darbdavys priimdamas darbuotoją į darbą, privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus; už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos ir kt. (Darbo kodeksas, 2016). Pareikalaujantis iš darbdavio informacijos apie vidutinį darbo užmokestį, atsižvelgiant į lytį ir skirtingas profesijų grupes, darbuotojų atstovas įgauna netiesioginę teisę kontrolės funkcijai atlikti. Gavęs nurodytą informaciją, darbuotojų atstovas ją išnagrinėja ir tokiu būdu patikrina, ar darbdavys nepažeidžia minėto lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principo. Taip pat, teisė reikalauti informavimo ir konsultavimosi šiuo specialiuoju klausimu leidžia ginti darbuotojų teises bei interesus.

Lygiai taip pat ir su kitais specialiais klausimais, apie ne visą darbo laiką įmonėje dirbančius darbuotojus, nuotolinio darbo būklę įmonėje, terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, laikinojo darbo būklę įmonėje. Pavyzdžiui, Darbo kodekse yra nustatyta, kad terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus (Darbo kodekso 67 straipsnio 4 dalis). Darbo taryba, turinti informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą sutartį, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį (Darbo kodekso 71 straipsnio 3 dalis), gali taip pat matyti, ar darbdavys laikosi nediskriminavimo ir lyčių lygybės principo, ar neviršija įstatyme numatyto terminuotų sutarčių įmonėje maksimumo.

Galima teigti, kad darbo taryba įgauna teisę pareikalavus iš darbdavio informacijos tam tikrais klausimais, matyti bendrąjį vaizdą apie darbuotojus liečiančius klausimus, nagrinėti šiuos klausimus kai tik atsiranda poreikis, nelaukiant, kol darbdavys paruoš ir pateiks informaciją savo nuožiūra.

Pabrėžtina, kad specialius klausimus gali nustatyti ne tik Darbo kodeksas. Kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbo tarybos susitarimuose galima papildomai nustatyti ir kitą svarbią informaciją, kurią darbdavys turėtų privalomai suteikti darbo tarybai ar profesinei sąjungai, bei konkretizuoti tokios informacijos suteikimo procedūras ir konsultavimosi sąlygas.

Nagrinėjant kolektyvines sutartis (šiuo metu galiojančias, įregistruotas kolektyvinių sutarčių registre), galima pažymėti, kad Lietuvoje nėra daug kolektyvinių sutarčių, kuriose būtų nustatyta, kad darbdavys privalo papildomai suteikti kitokią informaciją, kuri nėra pažymėta Darbo kodekse. Daugumoje sutarčių visgi yra nukreipiama į Darbo kodeksą ir naujos, kitokios informacijos, kurią turėtų darbdavys suteikti darbuotojų atstovui, jose nėra numatoma. Taigi tendencijos Lietuvoje šiuo klausimu yra nedžiuginančios.

3.3. Informavimas ir konsultavimasis specialiais atvejais

Darbo kodeksas išskiria tam tikrus atvejus, kada darbdavys privalo informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovą. Šie atvejai apima:

- 1) informavimą ir konsultavimąsi grupės darbuotojų atleidimo atveju;
- 2) informavimą ir konsultavimąsi įmonės reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju.

Siekiant plačiau išanalizuoti pirmąjį specialųjį atvejį – reikšminga išaiškinti grupės darbuotojų atleidimo sampratą. Darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad grupės darbuotojų atleidimu laikomas darbo sutarčių nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, darbdavio valia ar darbo sutarties šalių susitarimu, kurį inicijuoja darbdavys, per ne ilgesnį kaip trisdešimt kalendorinių dienų laikotarpį arba kai dėl darbdavio bankroto numatoma atleisti iš darbo:

1) dešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo dvidešimt iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;

2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo vieno šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Taigi toks grupės darbuotojų atleidimas nepriklauso nuo darbuotojų ir yra įvykdomas per pakankamai trumpą terminą. Skaičiai rodo, jog grupę gali sudaryti mažiausiai 10 darbuotojų. Taigi, bet kokių atveju tai ženklus pokytis įmonėje ar įstaigoje.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 29 straipsnyje nustatyta, kad Europos Sąjungos valstybės narės nacionaliniais teisės aktais turi užtikrinti, jog darbdaviai iš anksto informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus dėl būdų ir priemonių, kurios padėtų išvengti grupinių atleidimų, juos riboti arba sušvelninti tokių atleidimų padarinius, pavyzdžiui, kartu taikant socialines priemones, ypač tas, kuriomis siekiama atitinkamų darbuotojų įdarbinimo kitose darbo vietose arba perkvalifikavimo (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Šia nuostata siekiama maksimaliai apsaugoti darbuotojus. Todėl darbdavys, būdamas stipresniąja darbo santykių šalimi, yra įpareigotas suteikti maksimalią apsaugą darbuotojams, apgalvoti kitus įmanomus situacijos sprendimo kelius bei sutelkti reikšmingas pastangas, kad darbuotojai kuo mažiau jaustų neigiamas atleidimo iš darbo pasekmes. Tai darbdavys gali padaryti, pavyzdžiui, perkvalifikuodamas darbuotojus, raskamas jiems kitas darbo vietas, išmokėdamas didesnes, negu Darbo kodekse numatytos, išeitines išmokas ir kitais būdais, kurie sušvelnintų padarinius. Tam darbdavys turi pagalbinius įrankius – informavimo ir konsultavimosi procedūras. Nagrinėjant informavimo procedūrą grupės darbuotojų atleidimo atveju, svarbu paminėti, jog darbdavys privalo suteikti informaciją apie planuojamo atleidimo priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią in-

formaciją (Darbo kodekso 207 straipsnio 2 dalis). Ši informacija leidžia darbuotojams pilnavertiškai suvokti atleidimo esmę, priežastis, aplinkybes ir kitus svarbius aspektus, kuriuos žinant, darbuotojai gali ruošti konsultacijai su darbdaviu arba ateityje ginti savo interesus.

Svarbu ir tai, kad konsultavimosi metu (kurios trunka ne trumpiau nei dešimt darbo dienų, nebent šalys susitaria kitaip) darbuotojų atstovas gali pateikti įžvalgą, lūkesčius ir pasiūlymus iš darbuotojų pusės. Tokiu būdu abi šalys apsiukeičia nuomonėmis ir darbdavys gali priimti optimaliausią, geriausią abejoms šalims sprendimą – tai ideali siekiamybė. Pažymėtina, kad nesilaikęs informavimo ir konsultavimosi procedūros darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutarčių su darbuotojais. Tą patvirtino ir Europos Teisingumo Teismas vienoje iš bylų pasisakęs, jog pagal 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (toliau – Tarybos direktyva 98/59/EB) 2 straipsnio 1 dalį, konsultacijų procedūra numatyta tam, „kad būtų pasiektas susitarimas“. Pagal to paties straipsnio 2 dalį per ją „reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis“. Be to, galima manyti, kad direktyvos 2 straipsnis nustato pareigą tartis. Šios pareigos tikslas liktų neįgyvendintas, jei darbdavys turėtų teisę nutraukti darbo sutartis per procedūrą arba jai tik prasidėjus. Darbuotojų atstovams būtų tikrai sunkiau pasiekti, kad būtų atšauktas priimtas sprendimas, nei kad būtų atsisakyta priimti numatytą sprendimą (Europos Teisingumo Teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje C-188/03). Taigi esminis informavimo ir konsultavimosi procedūrų atlikimo grupės atleidimo atveju siekis – susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojų bei abiejų šalių interesų suderinimas.

Analizuojant antrąjį specialų atvejį – informavimą ir konsultavimąsi įmonės reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju, vėlgi reikia atsižvelgti į teisinį reguliavimą. Darbo kodeksas reglamentuoja darbdavio pareigą informuoti darbo tarybas ir konsultuotis su jomis dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems neigiamiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Pažymėtina, kad ši nuostata buvo pakeista Lietuvos Respublikos 2021 m. birželio 29 d. Darbo kodekso 208 straipsnio pakeitimo įstatymu Nr. XIV-453 ir prie šio straipsnio buvo pridėti įmonės reorganizavimo ir restruktūrizavimo atvejai. Iki šio pakeitimo nuostata apėmė tik verslo ar jo dalies perdavimo atvejį. Įstatymų leidėjas praplėtė specialių atvejų rėmus, įvesdamas dar du panašaus pobūdžio specialiuosius atvejus, kurie buvo pridėti prie 208 straipsnio reglamentavimo ribų.

Vertinant informavimą ir konsultavimąsi įmonės restruktūrizacijos atveju, svarbu atkreipti dėmesį į subjektus, kurie turi pareigą informuoti darbuotojus. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra konstatavęs, kad įmonės kreditoriai, kurie nėra restruktūrizuojamoje įmonėje dirbančių darbuotojų darbdavys (ar jo organas), neturi pareigos informuoti restruktūrizuojamos įmonės darbuotojus apie savo priimamus sprendimus, tarp jų apie sprendimą kreiptis į teismą dėl restruktūrizavimo bylos nutraukimo. Tuo tarpu įmonės darbuotojai, kurie yra įmonės kreditoriai, turi ne tik informaciją apie šaukiamus kreditorių susirinkimus ir juose svarstomus klausimus (pvz., pritarimą restruktūrizavimo planui, kreipimąsi į teismą dėl restruktūrizavimo bylos nutraukimo ir kt.), bet ir teisę dalyvauti priimant atitinkamą sprendimą (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2015 m. spalio 30 d. nutartis byloje 3K-3-550-687/2015).

Vertinant viršnacionalinius teisės aktus, Tarybos Direktyvos 2001/23/EB 2001 m. kovo 12 d. dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (toliau – Tarybos Direktyva 2001/23/EB) 7 straipsnyje yra pateikta informavimo ir konsultavimosi procedūrą įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, patikslinanti informacija. Šioje nuostatoje kiek smulkiau yra išvardinta, ką verslo perdavėjas ir perėmėjas turi pateikti darbuotojų atstovui prieš perduodant įmonę: perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą, perdavimo priežastis, perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu.

3.4. Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus

Informavimo ir konsultavimosi procedūros numatytos privalomai atlikti ir tuomet, kai yra tvirtinami įmonės ar įstaigos vietiniai norminiai teisės aktai. Vien tai, kad yra priimami teisės aktai, byloja apie tai, kad įmonėje ar įstaigoje yra pokyčiai arba įtvirtinamos naujos taisyklės, kurios darys įtaką darbuotojams. Taigi ypatingai svarbu derinti tarpusavio šalių interesus, kad tvirtinami vietiniai norminiai teisės aktai būtų žinomi darbuotojams, o geriausia – su jais suderinti.

Pažymėtina, kad ne dėl visų tvirtinamų vietinių norminių teisės aktų darbdavys turi atlikti informavimo ir (arba) konsultavimosi procedūras. Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalyje nu-

rodyta, kad darbdavys (įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų), privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

- 1) dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmonėje;
- 2) dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;
- 3) dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties;
- 4) dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;
- 5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;
- 6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;
- 7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;
- 8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;
- 9) dėl įtampų darbe mažinančių priemonių nustatymo;
- 10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

Atkreipiamas dėmesys, kad 2002 metų Darbo kodekse informavimo ir konsultavimosi tvirtinant vietinius norminius teisės aktus procedūros buvo reguliuojamos kiek kitaip. Iki tol galiojusi teisė numatė darbuotojų atstovų teisę derinti norminius aktus (2002 metų Darbo kodekso 220 straipsnis), teikti nuomonę, į kurią darbdavys turi atsižvelgti (2002 metų Darbo kodekso 101 straipsnio 2 dalis, 103 straipsnio 2 dalis) (Davulis, 2018, p. 574). Lyginant buvusį reguliavimą ir šiuo metu galiojantį, matyti, kad įstatymų leidėjas darbdaviui po Darbo kodekso pakeitimų suteikė daugiau laisvės, nes nebeįpareigojo atsižvelgti į darbuotojų įžvalgas ir poziciją. Tačiau, atsigręžiant į informavimo ir konsultavimosi tikslus, galima teigti, jog darbdavys turi pareigą derinti interesus. Juk vienas iš esminių informavimo ir konsultavimosi siekių ir yra bendras susitarimas. Taigi, šiuo klausimu gali kilti neaiškumų praktikoje, tačiau formaliai – darbdavys nėra susaistytas priimti tokius sprendimus, kurių pageidauja darbuotojai.

Jei lyginti informavimo ir konsultavimosi procedūras tvirtinant vietinius norminius teisės aktus su kitomis, darbe išvardintomis, informavimo ir konsultavimosi rūšimis, autorės nuomone, ši rūšis yra bene svarbiausia iš visų. Kadangi vietinių norminių teisės aktų tvirtinimas daro įtaką kiekvienam įmonėje ar įstaigoje dirbančiam darbuotojui, svarbu, kad šie norminiai aktai būtų aptarti su darbuotojais. Pavyzdžiui, norminiuose aktuose dėl bendros tvarkos ar darbo taisyklių yra numatyti bendrieji reikalavimai ir taisyklės, kurių darbuotojai privalo lai-

kytis kiekvieną darbo dieną, todėl nuo to priklauso didelė dalis darbo specifikos. Nors ir darbdavys neturi pareigos atsižvelgti į darbuotojų nuomonę, visgi įstatymas užtikrina darbuotojų teisę išreikšti savo nuomonę. Taigi, darbuotojai turi teisę daryti įtaką darbdaviui. Šios informavimo ir konsultavimosi rūšies kontekste tai yra ypač svarbu, kadangi, kaip buvo minėta, tai gali pakeisti darbuotojų kasdienes pareigas ir kitus darbe dažnai patiriamus aspektus.

IŠVADOS

1. Socialinė partnerystė yra socialinių partnerių tarpusavio sistema, kuri skirta derinti tarpusavio santykių interesus bei spręsti iškilusius konfliktus, užtikrinti socialinę taiką ir socialinių konfliktų ir darbo ginčų prevenciją, užkardyti kelią neigiamoms pasekmėms. Socialinė partnerystė Lietuvoje veikia nacionaliniu, šakos, teritoriniu, darbdavio bei darbovietės lygmeniu bei gali būti įgyvendinama per kelias formas – sudarant dvišales, trišales tarybas, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, vykdant informavimo, konsultavimosi procedūras ir dalyvaujant darbdavio juridinio asmens valdyme.

2. Informavimas ir konsultavimasis yra viena iš socialinės partnerystės formų. Informavimo sąvoką galima apibūdinti kaip darbdavio pareigą laiku perduoti duomenis darbuotojų atstovams įstatymų nustatytais atvejais bei klausimais. Konsultavimas yra tęstinė informavimo procedūra – kai darbdavys informuoja darbuotojų atstovą, šis išnagrinėja perduotą informaciją, per nustatytą laiko tarpą gali inicijuoti konsultavimosi procedūrą. Ši procedūra pasižymi dialogo forma. Socialiniai partneriai (darbdavys ir darbuotojų atstovas – darbo taryba) konsultavimosi metu apsikeičia nuomonėmis, pasidalina įžvalgomis aktualiais klausimais dėl prieš tai pateiktos informacijos, ieško sprendimų, jei iškyla konfliktas.

3. Informavimo ir konsultavimosi esminis siekis – pozicijų suderinimas ir kompromisinio sprendimo bei neigiamų pasekmių išvengimas. Informavimas ir konsultavimasis įgyvendinamas vadovaujantis principais: darbdavys privalo informaciją darbuotojų atstovui pateikti laiku, neatlygintinai, raštu bei pateikiant teisingą informaciją. Išanalizavus nacionalinius teisės aktus, galima daryti išvadą, kad informavimo ir konsultavimosi subjektai yra darbdavys ir darbo taryba.

4. Informavimo ir konsultavimosi procedūros yra skirstomos į keletą rūšių, pagal tai, kada procedūros privalo būti atliktos: reguliarusis informavimas ir konsultavimasis, informavimas ir konsultavimasis specialiais klausimais, informavimas ir konsultavimasis specialiais atvejais, informavimas ir konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus.

ŠALTINIAI

Teisės norminiai aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 "Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti" (1995). *Valstybės žinios*, 1995, 30-739
2. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996), *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704
3. Europos pagrindinių teisių chartija (2016), C 202/389
4. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį pasirašyta Lisabonoje, 2007 m. gruodžio 13 d., OJ C 306, p. 1
5. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, OJ L 225, p. 16
6. 2001 m. spalio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus, OJ L 294, p. 22
7. 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo, OJ L 207, p. 25
8. 2009 m. gegužės 6 d. 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 (nauja redakcija), OJ L 122, p. 28
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002), *Valstybės žinios*, 64-2569
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016), TAR, 23709
11. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (2004), *Valstybės žinios*, 164-5972

Specialioji literatūra

12. Barnard, C., (2006). *EC Employment law. Third edition*. Oxford: Oxford university press
13. Dabrauskienė, G., (2005). *Socialinio dialogo teisiniai pagrindai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas

14. Davulis, T. (2017). *Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m.* Vilnius: Vilniaus universitetas
15. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.* Vilnius: Registrų centras
16. Krasauskas, R., et al. (2013). *Kolektyvinė darbo teisė.* Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas (Mavrina, Chocholova, 2007 cituota Krasauskas et al., 2013 p. 114).
17. Krasauskas, R. (2022). *Lietuvos darbo tarybų teisinio statuso ypatumai.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas
18. Martiškienė, B. (2012). *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai.* Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
19. Petrylaitė, D., et al. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.* Vilnius: Registrų centras
20. Petrylaitė, D. (2017). *The Transformations of Employment Relations. What is the Role of Social Dialogue and Industrial Relations? Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe.* Brussels: P.I.E. Peter Lang, p. 146

Elektroniniai leidiniai

21. Žaltauskaitė-Žalimienė, S., et al. (2019). *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kaip individualių teisių gynbos standarto, taikymas supra- ir nacionaliniu lygmenimis.* [interaktyvus] Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. Prieiga per internetą: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2019/10/LExxx_2019_ES_pagrindiniu_teisi%C5%B3_chartijos.pdf
22. Teise.pro. *Pandemija darbdaviams priminė prievolę konsultuotis su darbuotojais.* [interaktyvus] (modifikuota 2021-02-10). Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2021/02/10/pandemija-darbdaviams-primine-prievole-konsultuotis-su-darbuotojais/>. [Žiūrėta 2023-04-01].

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika

23. *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel* [ESTT], Nr. C-188/03, [2005-01-27]. ECLI:EU:C:2005:59
24. *Ivana Scattolon v Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* [ESTT], Nr. C-108/10, [2011-09-06]. ECLI:EU:C:2011:542
25. *16. Jungtinės Amerikos Valstijos v Christine Nolan* [ESTT], Nr. C-583/10, [2012-10-18]. ECLI:EU:C:2012:638
26. *Klaus Höfner and Fritz Elser prieš Macrotron GmbH*, [ESTT], Nr. C-41/90;

Lietuvos Respublikos teismų praktika

27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008
28. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2015 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-550-687/2015
29. Lietuvos vyriausiojo administracinio Teismo 2017 m. balandžio 24 d. nutartis byloje Nr. eA-1408-520/2017
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 13 d. nutartyje civilinėje byloje E3K-3-117-687/2020

Kiti šaltiniai

31. International Labour Organization. National tripartite social dialogue. An ILO guide for improved governance. 2013. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 05 d.]. Prieiga internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf, p. 9.
32. Lietuvos Respublikos Seimo aiškinamasis raštas "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 40, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 144, 147, 169, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 221, 237, 240, 241 ir 242 straipsnių pakeitimo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsi-

galiojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 6 straipsnio pakeitimo bei Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo Nr. XII-2508 1 ir 2 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIII-139 6 ir 12 straipsnių pakeitimo įstatymo projektu". 2016. [Žiūrėta 2023-03-26]. Prieiga internete: file:///C:/Users/LT10K20017/Downloads/Aiskinamasis+DK+VSD+po+LRV+2.pdf

33. Darbuotojų teisė į informaciją, konsultacijas ir dalyvavimą. 2022. [Žiūrėta 2023-03-26]. Prieiga internete: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/57/darbuotoju-teise-i-informacija-konsultacijas-ir-dalyvavima>

34. Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikos apžvalga. 2020. [Žiūrėta 2023-03-26]. Prieiga internete: https://www.lat.lt/data/public/uploads/2020/12/lat_aktuali_praktika_sausis_2020.pdf

35. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetiniame puslapyje pateikta informacija [interaktyvus]. 2023. [Žiūrėta 2023-03-26]. Prieiga internete: <https://socmin.lrv.lt/lt/administracine-informacija/lr-trisale-taryba?lang=lt#Kas%20yra%20tri%C5%A1al%C4%97>

36. Tarptautinė darbo organizacija. [interaktyvus]. 2023. [Žiūrėta 2023-04-01]. Prieiga internete: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>

37. Eurofound. [interaktyvus]. 2023. [Žiūrėta 2023-04-01]. Prieiga internete: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/social-partners>

38. 2021–2027 metų Europos Sąjungos fondų investicijų programa. 2022. [interaktyvus]. 2023. [Žiūrėta 2023-04-01]. Prieiga internete: <https://2014.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/2021-2027-investiciju-programa>

SANTRAUKA

Informavimas ir konsultavimas kaip socialinės partnerystės forma

Karina Žigytė

Magistro darbe analizuojamas informavimo ir konsultavimosi institutas, kaip socialinės partnerystės forma. Nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės buvo pradėta vis dažniau kalbėti apie socialinės partnerystės institutą, nes valstybei, ištrūkus iš centralizuoto teisinio darbo santykių reguliavimo modelio, reikėjo sukurti naują socialinio dialogo sistemą. Naujos socialinės partnerystės sistemos sudėtine dalimi tapo informavimas ir konsultavimasis. Tiek Europos Sąjungos mastu, tiek ir nacionaliniu, teisės aktuose bei teisinėje doktrinoje yra pabrėžiama, kokia svarbi yra ši socialinės partnerystės forma – tai demokratinės, socialiai ir ekonomiškai pažangios valstybės bruožas. Atskleidžiant esminius aspektus šia tema, darbe yra nagrinėjami teisės aktai, teismų jurisprudencija, teisės ir socialinių mokslų specialistų doktrininės išvados. Analizuojant įvardintus šaltinius darbe atskleidžiama socialinės partnerystės samprata, jos tikslai, principai, išgryninami socialinio dialogo lygmenys bei formos. Be to, darbe išsamiai aptariama informavimo ir konsultavimosi samprata – aptariami šio instituto tikslai, principai. Didelis dėmesys skiriamas informavimo ir konsultavimosi rūšių analizei. Informavimo ir konsultavimosi institutų analizė, pasitelkiant teisės aktus, istorinius teisinius faktus, mokslininkų išvadas, padeda suvokti, kaip šios procedūros veikia kaip socialinio dialogo viena iš formų bei tokiu būdu atskleidžiama socialinės partnerystės sistemos dalis. Taip pat, magistro darbe atlikta analizė padeda suprasti, kokią naudą bei privalumus informavimas ir konsultavimasis suteikia teisiniams darbo santykiams. Magistro darbe yra aptariami probleminiai aspektai bei teisinės atsakomybės klausimai, su kuriais susiduriama praktikoje taikant informavimo ir konsultavimosi procedūras.

SUMMARY

Information and consultation procedures in the public sector

Karina Žigytė

The master thesis analyzes the information and consultation institute as a form of social partnership. Since the independence of the Republic of Lithuania, the institute of social partnership began to be talked about more and more often, because the state, after breaking away from the centralized legal model of labor relations regulation, needed to create a new system of social dialogue. Information and consultation became an integral part of the new social partnership system. Both at the level of the European Union and at the national level, legal acts and legal doctrine emphasize how important this form of social partnership is – it is a feature of a democratic, socially and economically advanced state. Revealing the essential aspects of this topic, the work examines legal acts, court jurisprudence, doctrinal conclusions of law and social science specialists. Analyzing the named sources, the work reveals the concept of social partnership, its goals, principles, refines the levels and forms of social dialogue. In addition, the master thesis discusses in detail the concept of information and consultation – the goals and principles of this institute are discussed. Much attention is paid to the analysis of the types of information and consultation. The analysis of information and consultation institutes, with the help of legal acts, historical legal facts, and the conclusions of scientists, helps to understand how these procedures work as one of the forms of social dialogue and in this way a part of the social partnership system is revealed. Also, the analysis performed in the master's thesis helps to understand what benefits and advantages information and consultation provide to legal labor relations. The master's thesis discusses problematic aspects and issues of legal responsibility that are encountered in practice when applying information and consultation procedures.