

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Vytautės Tamutytės

V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius 2016

TURINYS

IŽANGA	2
1. Darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo instituto samprata ir raida.....	5
2. Informavimas ir konsultavimas	12
2.1. Informavimas ir konsultavimas kaip darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos.....	12
2.2. Informavimo ir konsultavimo atvejai	30
2.3. Informavimo ir konsultavimo procedūra	37
3. Kitos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos	48
3.1. Darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo siaurąja prasme (angl. <i>participation</i>).....	48
3.2. Kitoks darbuotojų dalyvavimas pagal nacionalinį Lietuvos Respublikos reguliavimą	57
IŠVADOS	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS	63
SANTRAUKA	68
SUMMARY	69

IŽANGA

Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ (toliau – LR DK arba DK) 40 straipsniu, socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų, tarpusavio santykių sistema, kurios tikslas derinti minėtų subjektų interesus. DK 43 straipsnio 2 punktas numato, kad viena iš socialinės partnerystės formų yra darbuotojų informavimas ir konsultavimasis bei kitos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos, tad šiame magistro darbe aptariamas darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo yra reikšminga socialinės partnerystės dalis. Darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo svarba pabrėžiama vienuose iš pagrindinių fundamentalių Europos Sąjungos (toliau - ES) dokumentų – 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje² bei 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje³. Teisės mokslininkų teigimu⁴, šie Europos Sąjungos dokumentai nurodo būtinybę sustiprinti dialogą ir skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, siekiant sumažinti rizikos tikimybes, leisti organizacijai dirbti lanksčiau, skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje kuriant jos ateitį bei didinant konkurencingumą. Tai, kad Europos Sąjunga ypatingą dėmesį skiria dialogo tarp darbuotojų ir darbdavių skatinimui pripažįsta ir kiti autoriai⁵. Pasak jų, Europos Sąjunga mato aiškų ryšį tarp gerai organizuojamo dialogo ir didesnio produktyvumo – reguliarus, skaidrus dialogas kuria pasitikėjimą, užtikrina balansą. Taigi, tokio dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų užmezgimas užtikrina saugumą darbuotojams, supažindina juos su informacija, kuri aktuali jų padėčiai, darbo organizavimui suteikia lankstumo, kelia įmonės konkurencingumą, darbuotojų produktyvumą ir panašiai.

Būtina paminėti, kad darbe nagrinėjamos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos: informavimas, konsultavimas ir kitos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos. Vartojant šias sąvokas lietuvių kalboje, gali kilti tam tikrų neaiškumų dėl terminijos, tačiau, palyginimui, remiantis terminais anglų kalboje, susiformuoja aiškesnis vaizdas. Platesnės reikšmės žodžiu „dalyvavimas“ apibūdinamos kitos iš kelių siauriau formuluojamos reiškinio „dalyvavimo priimant darbdavio sprendimus“ formų. Minima forma – dalyvavimas – anglų kalboje vartojamas kaip *participation*, kai tuo tarpu visas formas apibrėžiantis

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

²1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. ABL. EG 1989, C 120/51.

³Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL, 2000, C 364, p. 11.

⁴PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.

⁵BARNARD, C. *EU employment law*. Oxford: Oxford University Press, 2012, p. 658.

darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo vartojamas kaip *involvement of employees*. Aiškumo dėlei, autorė bendrą darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo (angl. *involvement of employees*) sąvoką laikys kaip dalyvavimo sąvoką plačiąja prasme, o dalyvavimą (angl. *participation*) kaip formą – siaurąją prasme.

Temos aktualumas. Darbuotojų teisė į informaciją, konsultacijas ir kitoki dalyvavimą yra pagrindinė Europoje vykstančių diskusijų tema nuo 1974 m., kai Europos Taryba priėmė pirmą socialinių veiksnių programą⁶. Tačiau Komisijos pasiūlymai šioje srityje dažnai sulaukdavo pasipriešinimo. Tinkamas teisinis pagrindas Bendrijos teisės aktams darbuotojų teisės į informaciją ir konsultacijas srityje nebuvo priimtas, kol Amsterdamo sutartimi Susitarimas dėl socialinės politikos buvo integruotas į EB steigimo sutarties tekstą⁷.

Nuo 1993 m., kai buvo sukurta Europos Sąjungos bendroji rinka, Europa išgyvena ekstremalių pokyčių laikotarpį. Kompanijos jungiasi, vis dažiau veikia keliose jurisdikcijose, kuria augimo strategijas, todėl atsiranda ženkliai didesnės perspektyvos. Tačiau būtent čia, Europos Sąjunga, siekdama užtikrinti, o prireikus ir apginti, darbuotojų teises, kuria tokį teisinį pagrindą, kuris reguliuoja darbuotojų dalyvavimą darbdavio sprendimų priėmimo. Per minimą laikotarpį nuo darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo instituto kūrimo pradžios iki šių dienų Europos Sąjunga išleido, o vėliau ir pakeitė, ne vieną teisės aktą, tad šio instituto aptarimas Europos Sąjungos bei nacionalinės teisės kontekste yra ypač reikšmingas.

Šio **darbo objektas** yra darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo. Pasirinktas magistro darbo analizės objektas lėmė **darbo tikslą** – išanalizuoti darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formas, taikymo atvejus bei procedūras. Šiam tikslui įgyvendinti iškelti tokie **darbo uždaviniai**: nagrinėti darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo instituto sampratą ir raidą, informavimo ir konsultavimo formas kaip svarbiausias darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formas bei tirti kitas darbuotojų dalyvavimo formas ir įvertinti teisinį reglamentavimą ir su tuo susijusias problemas.

Temos naujumas ir originalumas. Lietuvos teisės doktrinoje darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo dažniausiai ir plačiausiai nagrinėjamas aptariant tik dvi formas – informavimą ir konsultavimą arba minimos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos aptariamoms tik kitų institutų perspektyvoje, pavyzdžiui, informavimas ir konsultavimas aptiriamas grupės darbuotojų

⁶ RIESENHUBER K. *European Employment Law*. Cambridge: Intersentia, 2012, p. 636.

⁷1997 m. spalio 12 d. Europos Bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2-2.

atleidimo atveju. Kaip ir minėta, atskirai išnagrinėtų šios temos klausimų randama, tačiau darbo, kuriame būtų apjungtos ir išanalizuotos visos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos, visapusiško išnagrinėjimo nėra.

Siekiant užsibrėžto tikslo, darbe daugiausiai naudojamas sisteminis analizės **metodas**, kuris padėjo darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo temą analizuoti kaip neatskiriamą visos kolektyvinių darbo santykių sistemos dalį, atskleisti nagrinėjamos temos sampratą. Lyginamojo metodo pagalba buvo galima palyginti darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formas, palyginti jų teisinį reglamentavimą, analizuoti Europos Sąjungos teisės aktus ir nacionalinius teisės aktus. Remiantis istoriniu metodu, plačiau pažvelgta į darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo vystymąsi, taip pat, per istorinę prizmę buvo atkreiptas dėmesys ir į sociologinius šios temos aspektus. Lingvistinis ir teleologinis metodai padėjo atskleisti nagrinėjamų teisės aktų teisės normų turinį.

Vienas iš svarbiausių **šaltinių** šiame darbe buvo lietuvių autorių kolektyvinė monografija „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“⁸ bei užsienio autorių leidiniai – K. Riesenhuber „European Employment Law“⁹ ir C. Barnard „EU Employment Law“¹⁰. Šių šaltinių dėka buvo gauta daugiausiai susistemintos informacijos, kuri atskleista įvairiapusiskai, pateikiant konkrečius praktinius pavyzdžius. Be abejo, darbe remiamasi Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo nuostatas, kurie ir sudaro darbo pagrindą.

⁸ *Cit. op. 4.*

⁹ *Cit. op. 6.*

¹⁰ *Cit. op. 5.*

1. Darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo instituto samprata ir raida

Šiuolaikinėje ekonominėje ir socialinėje politikoje socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę¹¹. Socialinės partnerystės sąvoka gali būti apibrėžiama kaip darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų, tam tikrais atvejais – valstybės arba savivaldybių institucijų, derybos. Socialinės partnerystės pagrindai – kompleksas teisės normų, nustatančių darbuotojų atstovų ir darbdavių organizacijų statusą, teises ir tarpusavio bendradarbiavimą tarptautiniu, nacionaliniu, šakos, teritoriniu, įmonės lygiu derantis dėl kolektyvinių sutarčių ir kitokių susitarimų, siekiant išspręsti kolektyvinius darbo ginčus derybomis, dalyvaujant įmonės valdyme ir ieškant kompromiso dėl aktualių socialinių ir ekonominių klausimų¹². Reikšmingą dalį socialinė partnerystė užima ir nacionalinės kolektyvinės darbo teisės kontekste. LR DK numatyta, kad socialinė partnerystė įgyvendinama per tokias jos formas: (i) dalyvaujant dvišalių ir trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje; (ii) vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis; (iii) darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises. Šiame magistro darbe bus analizuojama trečioji įvardinta socialinės partnerystės forma. Kaip jau buvo minėta, informavimas, konsultavimas bei kitokios darbuotojų dalyvavimo formos apibendrintai apibrėžiamos kaip darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo.

Darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo suprantamas kaip bet kokia procedūra, kurios metu darbuotojų atstovai gali daryti įtaką darbdavio įmonėje priimamiems sprendimams¹³. Nors baigtinio sąrašo darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo direktyvos nepateikia, tačiau iš direktyvų galima išskirti bei apibrėžti šias formas: informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą. Be to, kartu prie šių formų galima išskirti ir kitokį darbuotojų dalyvavimą pagal nacionalinę Lietuvos teisę.

Kaip ir Lietuvos Respublikos nacionalinėje darbo teisėje, taip ir Europos Sąjungos darbo teisė yra skiriama į individualius ir kolektyvinius darbo santykius. Bendrijos institucijų išleistų kolektyvinės darbo teisės normų yra nepalyginamai mažiau nei individualiosios darbo teisės normų¹⁴, tai paaiškinama tuo, kad ES tam neturi kompetencijos, tad ši sritis išliko valstybių narių teisinio reguliavimo įtakoje. Kaip išimtis

¹¹ KASILIAUSKAS N. *Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 12.

¹² DAMBRAUSKIENĖ G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 14.

¹³ 2001 m. spalio 8d. Europos Tarybos direktyva 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimams. OL, 2001 L 294, p. 3.

¹⁴ *Cit. op.* 4, p. 395.

šiuo atveju yra būtent darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teisinis reguliavimas.

Kaip teigia kolektyvinės monografijos autoriai¹⁵, nors ES direktyvos neįtvirtina tiesioginės darbuotojų teisių ir interesų apsaugos, tačiau numatydamos daugiausiai procedūrinio pobūdžio taisykles, direktyvos sudaro prielaidas plėtoti įmonės partnerystės procesą, kuris naudingas ir darbuotojams, ir darbdaviui. Darbuotojams tai naudinga todėl, kad jie įgyja galimybę dalyvauti jų padėčiai įtaką darančių darbdavio sprendimų priėmimo procese per savo atstovus. Darbdaviai, savo ruožtu, įtraukdami į sprendimų priėmimo procesą darbuotojus, gali patikrinti priimto sprendimo tikslingumą ir veiksmingumą, padidina sprendimo tarp darbuotojų pripažinimo galimybes, skatina socialinę taiką.

Galima būtų teigti, kad šis darbo teisės institutas naudingesnis darbuotojams, nes direktyvos darbdaviams iš esmės suteikia tam tikras pareigas, kurias jie turi įvykdyti, kai tuo tarpu darbuotojams šių pareigų įgyvendinimas sukuria daugiau teises nei pareigas. Ilgą laiką nenorėta pripažinti, kad darbuotojų dalyvavimas bendrovės valdyje gali būti naudingas pačiai bendrovei ir net gali teigiamai atsilipti bendrovės ekonominiams rodikliams, tačiau vis dėlto darbuotojų emocinis pasitenkinimas, saviraiškos ir kūrybinio potencialo didėjimas turi tiesioginę teigiamą įtaką ir įmonei, jos plėtrai, taip pat didina darbuotojų produktyvumą, gerina tarpusavio santykius, kūrybinį mąstymą ir panašiai.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad ES kuriamas teisinis reguliavimas darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo per informavimo, konsultavimo ir kitokias dalyvavimo formas įpareigoja darbdavius kurti sąlygas darbuotojams daryti įtaką darbdavio įmonėje priimamiems sprendimams.

Aptariant darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo raidą, paminėtina, kad tik XX a. pirmoje pusėje darbo teisei atsiskyrus nuo civilinės teisės ir tapus atskira teisės šaka¹⁶ prasidėjo jos formavimasis. Kadangi iki Antrojo pasaulinio karo pabaigos egzistavo tik tam tikros darbo teisės užuominos, galima teigti, kad iš esmės darbo teisė pradėjo formotis tik po Antrojo pasaulinio karo. Būtent besibaigiant šiam kertiniam įvykiui istorijoje, 1944 m. Filadelfijoje įvyko Tarptautinės darbo organizacijos (toliau - TDO) kongresas, kurio metu buvo pasirašytas dokumentas – Filadelfijos deklaracija¹⁷. Dokumento pagrindinė mintis – darbo jėga nėra prekė. Manytina, kad Antrasis pasaulinis karas galėjo būti pagrindinis postūmis tokio šūkiei atsiradimui, nes šio karo pabaiga reiškė

¹⁵ *Cit. op.* 4, p. 396.

¹⁶ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

¹⁷ 1944 m. gegužės 10 d. Tarptautinės darbo organizacijos Filadelfijos deklaracija. Prieiga per internetą: http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf. [žiūrėta 2016 vasario 16 d.].

demokratijos pergalę ne tik prieš fašizmą, tačiau apskritai reiškė demokratijos įsigalėjimą. Po šio įvykio Vokietijos, Italijos Konstitucijose randama, kad jos yra demokratinės, teisinės valstybės. TDO įsipareigojimas saugoti darbuotojų orumą buvo aiškiai pakartotas organizacijos 1958 metų konvencijoje¹⁸, kuri buvo skirta paminėti Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau - JTO) Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos¹⁹ dešimtmečiui. Rezoliucija, kuri akivaizdžiai buvo paremta Filadelfijos deklaracija, išreiškė įsipareigojimą tęsti TDO ir JTO bendradarbiavimą skatinant visuotinių žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pagarbą ir paisymą.

Nagrinėjamai temai ypač svarbus socialinės valstybės principas. Socialinė valstybė – tai valstybė, siekianti socialinio saugumo bei socialinio teisingumo, norėdama užtikrinti visų visuomenės sluoksnių dalyvavimą visuomenės ir politiniuose procesuose, ypatingą dėmesį kreipdama socialinei politikai. Po Antrojo pasaulinio karo ilgą laiką buvo laikomasi nuomonės, kad socialinės valstybės samprata apima tik žmonių socialinių teisių deklaravimą ir jų įtvirtinimą konstitucijoje (teisė į darbą, teisė į socialinį aprūpinimą ir t.t.). Ilgainiui vis labiau stiprėjo įsitikinimas, kad socialinės valstybės turinys daug platesnis. Socialinės valstybės sampratai vis aktualesnis klausimas tapo valstybės vaidmuo rūpinantis kultūra, švietimu, šeima, socialiniu aprūpinimu ir kitomis socialinio gyvenimo sritimis. Valstybės socialinėje politikoje vis labiau pradėta krypti į tai, kad ekonominė politika taip pat turi būti socialiai orientuota nepaneigiant konkurencijos ir ekonominių laisvių.²⁰ Valstybės siekis yra ne trukdyti vystytis ekonomikai, tačiau užtikrinti visavertės socialinės būsenos sukūrimą visoms visuomenės grupėms. Suprantama, kad toks reguliavimas buvo skatinamas ir ES. ES socialinė politika apibrėžiama kaip viena iš ES politikos krypčių, kurios turinį sudaro ne kiek lėšų perskirstymas socialinėms reikmėms, o socialinis reguliavimas tų sričių, kurios susijusios su bendrosios rinkos veikimu, o šio darbo temai svarbiausia – darbo teisės reguliavimu.²¹ Tad, socialinės valstybės principui evoliucionuojant, sukurta terpė vis įvairesnėms darbo teisės nuostatomis kurtis.

Per bene penkiasdešimt metų laikotarpį supranacionalinių institucijų kompetencija leisti darbo teisės normas buvo nuolat plečiama, buvo sukurta daug darbo teisei skirtų nuostatų – nuo laisvo darbuotojų judėjimo iki diskriminacijos įvairiais pagrindais

¹⁸ 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

¹⁹ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

²⁰ ŽILYS J. Socialinė valstybė konstitucinėje teisėje. *Jurisprudencija*, 2006, 12(90), p. 17.

²¹ DROMANTIENĖ L. Europos socialinio modelio problema integracijos procese. *Socialinis darbas*, 2004, Nr. 3(1), p. 14.

panaikinimo, nuo darbuotojų teisių apsaugos svarbiausiais ekonominių pokyčių atvejais iki darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmime²².

Poreikis apskritai reguliuoti šią sritį Europos Sąjungos lygiu atsirado tuomet, kai buvo pastebėta, jog darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimo modeliai skirtingose šalyse vystosi skirtingomis kryptimis. Visų pirma, ne visos valstybės narės apskritai suteikė darbuotojams teisę į dalyvavimą sprendimų priėmime. Taip pat, vienas iš reikšmingiausių požymių, dėl kurio buvo reikalingas bendras reguliavimas ES lygiu – skirtingose valstybėse narėse veikė skirtingi įmonių tipai: vienos pakopos (angl. *one-tier-system*) ir dviejų pakopų (angl. *two-tier-system*)²³; buvo numatytas skirtingas darbuotojų, galinčių dalyvauti darbdavio sprendimų priėmime, skaičius ir panašiai.

Pirmieji bandymai įteisinti darbuotojų dalyvavimą darbdavio sprendimų priėmime prasidėjo 1970 metais, kai informavimo ir konsultavimo veikimas buvo numatytas per stebėtojų tarybas (angl. *supervisory boards*), o darbuotojų dalyvavimas – per darinį, panašų į Europos darbo tarybą. Procesą labiausiai stabdė tai, kad ES įstatymų leidėjas, nepaisydamas skirtingos valstybių narių nacionalinės teisės ir darbo organizavimo tradicijų, siekė sukurti vienodą, privalomą vykdyti modelį visoms valstybėms narėms²⁴. Šis modelis pripažino tik aukščiau paminėtą dualistinį dviejų pakopų modelį (dar kartais vadinamą klasikiniu modeliu).

Taigi, valstybės narės priešinosi tokio projekto priėmimui kiekviena dėl savų priežasčių, labiausiai išsiskyrė priešinimasis dėl kontinentinės teisės ir anglosaksų teisės tradicijų. Tokios valstybės narės kaip Vokietija ar Nyderlandai, kuriose pagrindinis teisės šaltinis yra įstatymas, didelis teisėkūros institucijų vaidmuo, palaikė modelio priėmimą. Ypač kai ES siūlomas modelio principas sutapo su šiose valstybėse narėse galiojančiu principu dėl dviejų valdymo organų įmonės tipo. Tačiau kaip bebūtų, ši valstybių grupė turėjo ir abejonių, ar toks modelis nepakenks joms, kaip pakankamai pažengusioms teisinėms sistemoms ta prasme, kad įmonės galėtų pasinaudoti situacijomis, kai galima išvengti, apeiti griežtesnį nacionalinį reguliavimą būtent tokių ES priemonių pagalba ir

²² DAVULIS T., Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: *Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010.

²³ Ši pakopų sistema egzistuoja iki šiol, įmonių tipai skiriami pagal tai, ar įmonė valdoma vieno organo ar dviejų. Geriausiai žinomas vienos pakopos valdymo pavyzdys – Didžioji Britanija, kurioje veikia tik taryba. Oponuojanti sistema, kurioje egzistuoja du organai – valdyba ir taryba – veikia Vokietijoje, Nyderlanduose, Austrijoje, Suomijoje, Danijoje. Kitose ES valstybėse, pavyzdžiui, Švedijoje, pagal galiojančią teisinę sistemą, negalima tiksliai klasifikuoti, ar veikia tik taryba, ar egzistuoja dualistinė sistema. Kitos šalys, tokios kaip Belgija, Portugalija ar Ispanija, leidžia jų kompetencijose veikiančioms įmonėms pasirinkti, kuri modelį pastarosios nori taikyti.

²⁴ KELLER B. The European company statute: employee involvement – and beyond. *In Industrial Relations Journal*, 2002 m., 33 numeris, p. 425-426. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/228288470_The_European_Company_Statute_Employee_Involvement_-_and_Beyond [žiūrėta 2016-02-17].

pasirinkti joms parankesnę terpę arba tokią, kur joms nenaudingo reguliavimo apskritai nėra (taip vadinamas Delavero efektas (angl. *Delaware effect*)). Tuo tarpu, kitos valstybės narės, kurioms būdinga bendrosios teisės tradicija – minimalus arba jokio statutinio reguliavimo, ryškus precedentų vaidmuo, tokios kaip Jungtinė Karalystė, Airija, priešinosi bet kokiai įpareigojančiai intervencijai, kuri galėtų sukurti naujus precedentes ir ilgesnio laiko perspektyvoje padaryti ryškius pokyčius kolektyviniuose santykiuose. Apibendrinant galima teigti, jog dėl valstybių narių nenoro atsisakyti dalies savo suverenumo susidarė politinė aklavietė. Skirtumai tarp nacionalinių teisės sistemų neleido įteisinti vieno bendro visiems modelio, tad prireikė 30 metų tam, kad būtų pasiekti rezultatai.

Artėjant dešimtajam dešimtmečiui, po Suvestinio Europos akto išleidimo²⁵ bei galutinių susitarimų dėl ES Bendrosios rinkos, Komisija kardinaliai pakeitė savo viziją dėl darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo. Vietoje vieno visoms valstybėms bendro modelio, Komisija pasiūlė lankstų modelį, kuris turėjo keturias pasirinkimo alternatyvas: (i) darbuotojams suteikiama teisė išrinkti dalį bendrovės tarybos narių, o bendrovėje nesant tarybos – dalį nevykdančiųjų valdybos narių; (ii) antrasis, taikomas išimtinai tik dviejų grandžių valdymo organų sistemai, suteikia teisę tarybai įtraukti naujus narius be rinkimų, o visuotiniam akcininkų susirinkimui ir darbuotojams prieštarauti asmens paskyrimui tarybos nariu; (iii) remiantis trečiuoju modeliu, darbuotojai atstovaujami per specialų darbuotojų atstovaujamąjį organą, o darbdavys yra įpareigotas tą organą informuoti ir konsultuotis; (iv) pagal ketvirtąjį modelį darbuotojai yra atstovaujami profesinių sąjungų pagal sudarytas kolektyvines sutartis, tačiau iš esmės šis modelis remtųsi jau prieš tai minėtais trimis, nes įpareigoja kolektyvinėse sutartyse dėl jų susitarti²⁶. Toks vadinamas kavinės modelis (angl. *cafeteria model*) lyginant su griežtai vieningo modelio prieš tai buvusiu pasiūlymu, buvo lankstus ir, žinoma, priimtinesnis valstybėms narėms²⁷. Be to, akivaizdu, kad tokio tipo naujasis modelis buvo priimtinas tiek valstybėms, kuriose egzistuoja monistinė sistema, tiek tose, kur sistema yra dualistinė. Kaip bebūtų, šis lankstus modelis turėjo ir pakankamai trukumų: skirtingų modelių pasirinkimas kėlė klausimų dėl tinkamo funkcionavimo, būtų kilę problemų dėl tokio reguliavimo vykdymo įvertinimo ir palyginimo ES sąjungos mastu, tad nenuostabu, kad ši idėja net nepasiekė tolesnių svarstymo stadijų.

²⁵ 1986 m. Suvestinis Europos aktas. OL, 1987, L 169.

²⁶ VĖGĖLĖ I. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Europos Sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*, 2004, t. 58(50), p. 109-110.

²⁷ *Cit. op.* 24, p. 426-427.

1989 metais Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija suteikė naujus impulsus veikti šioje srityje – chartijos 17 punktas *inter alia* skelbė, kad informavimas, konsultavimas ir darbuotojų dalyvavimas turi būti vystomas atitinkamomis kryptimis, atsižvelgiant į įvairiose valstybėse narėse galiojančią nusistovėjusią tvarką, o darbuotojams užtikrinamas informavimas ir konsultavimas atitinkamais lygmenimis. Vėlesnis postūmis įvyko 1992 metais, kai viename iš Maastrichto sutarties²⁸ dokumentų – Socialines politikos protokole, toliau buvo skatinamas šių darbuotojų dalyvavimo formų vystymas. Po tokių iniciatyvų sekė 1994 metų Europos darbo tarybų direktyva 94/45/EB (toliau – Direktyva 94/45/EB arba Europos darbo tarybų direktyva arba Darbo tarybų direktyva)²⁹, o šiek tiek vėliau ir Direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje (toliau – Direktyva 2002/14/EB arba Informavimo ir konsultavimo direktyva)³⁰, kuri yra laikoma pagrindine dalimi ES teisės, susijusios su informavimu ir konsultavimu.

Darbo tarybų direktyva žymi esminius pasikeitimus Europos Bendrijos reguliavime, kadangi buvo bandoma pereiti prie derybų procedūrų: darbdaviams ir darbuotojams siekiama suteikti galimybę patiems susitarti dėl šios direktyvos perkėlimo arba specialiu jų bendrų susitarimu suderinti informavimo ir konsultavimo procedūras, ir tik nepavykus susitarimams arba šalims taip pasirinkus, taikomi reikalavimai, iš anksto numatyti direktyvoje.

Dešimtojo dešimtmečio viduryje Komisija paskelbė Komunikatą dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo³¹ ir paskelbė įsteigianti aukšto lygio ekspertų grupę, kuriai buvo numatyta toliau spręsti dėl ES darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo sistemos. Ši ekspertų grupė dar vadinama *Davignon* grupe (angl. *Davignon group*). Konkretus šios grupės tikslas buvo padėti pajudėti iš vietos dvidešimt penkerius metus užstrigusiam reguliavimui dėl Europos bendrovės, Europos kooperatinės bendrovės. *Davignon* grupė savo darbo rezultatą pateikė 1997 m. Ji siūlė visoms Europos bendrovėms tam tikrą sistemą dėl privalomo darbuotojų įtraukimo į sprendimų priėmimą, bet siūlė suteikti pirmenybę savanoriškoms deryboms, derintis įmonės lygiu, vietoj to, kad kurtų griežtą reguliavimą. Grupės manymu, tai buvo tinkamiausias instrumentas

²⁸ 1992 m. Europos Sąjungos (Maastrichto) sutartis. Prieiga per internetą: http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_it.htm. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.].

²⁹ 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. OL, 1994, L 254, p. 3-8.

³⁰ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. OL, 2002, L 80, p. 3-5.

³¹ 1995 m. lapkričio 14 d. Komisijos Komunikatas dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo. COM (95) 547 final, nepublikuotas OL. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51995DC0547&from=EN> [žiūrėta 2016 m. vasario 18 d.].

suteikiant darbuotojams jų teisių įgyvendinimo galimybes³². Taip pat siūlė tam tikrą atsarginę priemonę – privalomą, iš anksto numatytų normų taikymą įmonėje, jei sklandžios darbuotojų ir darbdavių derybos būtų nenusisėkusios (manyta, kad buvo remiamasi Darbo tarybų direktyva).

Ateinantį penkmetį ES valstybės narės dirbo siekdamos galutinio bendro kompromiso dėl šio reguliavimo ir galiausiai 2000 metų pabaigoje buvo pristatytas paskutinis, truputį pakoreguotas, pasiūlymo variantas, su kuriuo sutiko visos valstybės narės. Tokiu būdu problema buvo išspręsta 2001 metais ir buvo išleista direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimui³³ (toliau – Direktyva 2001/86/EB arba SE direktyva). Po jos, 2003 m. sekė direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo (toliau – Direktyva 2003/72/EB arba SCE direktyva)³⁴, o 2005 m. – direktyva 2005/56/EB dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimūsi, peržengiančių vienos valstybės ribas (toliau – Direktyva 2005/56/EB)³⁵.

Lietuvai 2001 m. ratifikavus Europos socialinę chartiją (pataisytą)³⁶ ir TDO konvencijas Lietuva įsipareigojo reglamentuoti daugelį ES darbuotojų teisių, tame tarpe ir darbuotojų teises į dalyvavimą darbdavio sprendimų priėmimo. Lietuvoje teisė į informavimą ir konsultavimą reglamentuojama pagrindiniame darbo teisės šaltinyje – DK bei kituose įstatymuose, kurie iš esmės atsirado tam, kad Lietuvos darbo teisė būtų suderinta su Europos Sąjungos darbo teise.

Nors dažnai tai nėra išskiriama, tačiau galima teigti, jog būtent per darbuotojų teises ir darbuotojų darbo sąlygas buvo iškeltas žmogaus orumo klausimas, kuris vėliau peraugo į žmogaus teisių gynimo judėjimą. Įžvelgdamos šių darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teisių svarbą, didžiosios pasaulio valstybės žingsnis po žingsnio stengėsi įtraukti minimas teises tiek nacionaliniu lygiu, tiek ir ES lygiu. Žinoma, kelias link bendro sutarimo šiais klausimais nebuvo lengvas ir tam prireikė nemažai metų, tačiau galiausiai darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo sistema buvo sukurta.

³² *Cit. op.* 24, p. 427 – 428.

³³ 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimui 2001/86/EB. OL, 2001 L 294, p. 3-11.

³⁴ 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. OL, 2003 L 207, p. 3-12.

³⁵ 2005 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimūsi, peržengiančių vienos valstybės ribas. OL, 2005 L 310, p. 3-8.

³⁶ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

2. Informavimas ir konsultavimas

2.1. Informavimas ir konsultavimas kaip darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos

Remiantis Informavimo ir konsultavimo direktyva, informavimas – tai darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti, o konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Europos darbo tarybos direktyva nepateikia informavimo apibrėžimo, tačiau remiantis direktyva, konsultavimas – tai keitimasis nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir centrinės administracijos arba kitos atitinkamo lygio administracijos užmezgimas.

Informavimą ir konsultavimą apibrėžia ir Direktyva 2001/86/EB bei Direktyva 2003/72/EB. Direktyva 2001/86/EB informavimą apibrėžia kaip Europos bendrovės (lot. *Societas Europae*, toliau - SE) kompetentingo organo vykdomą darbuotojų ir (arba) darbuotojų atstovų informavimą klausimais, susijusiais su pačia SE 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 SE organu. Konsultavimas šioje direktyvoje apibrėžiamas kaip dialogo tarp darbuotojų ir (arba) darbuotojų atstovų ir kompetentingo SE 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 Europos bendrovės sprendimų priėmimo procese. Kadangi Direktyvoje 2003/72/EB numatyti apibrėžimai labai panašūs, autorė mano, kad netikslinga juos aptarinėti atskirai. Taigi, akivaizdu, kad įvairiose direktyvose pateikiamos informavimo ir konsultavimo sąvokos iš esmės apibrėžia šias darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendime formas panašiai, bet pateikia jas per savo ypatumų prizmę.

Aptariant informavimą ir konsultavimą nacionalinėse įmonėse ar jų padaliniuose, pažymėtina, kad Informavimo ir konsultavimo direktyva buvo priimta siekiant Bendrijos lygmeniu valstybėms narėms sukurti bendrą darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo modelį. Kartais ši direktyva dar vadinama *Renault* direktyva, nes jos priėmimą būtent paskatino automobilių gamyklos *Renault* uždarymas Belgijoje, kai pagrindinės įmonės Prancūzijoje vadovybė nusprendė uždaryti fabriką be jokių informavimo ir

konsultavimo procedūrų³⁷. Į informavimo ir konsultavimosi procedūras nebuvo įtraukti nei vietiniai darbuotojų atstovai, nei Europos darbo taryba, taigi, tai automatiškai paskatino griežtesnio reguliavimo priėmimą.

Pabrėžtina, jog direktyva neišskiria konkretnės informacijos, nei kas gali būti darbuotojų atstovais, nei nurodoma ar tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų turi būti sudaroma tam tikra teisiškai įpareigojanti sutartis, ar ji nėra būtina, nes direktyvoje nurodoma, kad tai reguliuojama pagal apibrėžtą nacionalinę teisę ar nusistovėjusią nacionalinę praktiką. Atrodytų, kad toks direktyvos reguliavimas nekuria jokių įpareigojimų darbuotojams ar darbdaviams, tačiau Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT) keliose savo bylose yra išskyręs tam tikras taisykles. Minimose bylose ETT pasakė, kad valstybės narės gali nustatyti darbuotojų atstovus, tačiau tai negali priklausyti nuo darbdavio valios³⁸. Nors Direktyva 2002/14/EB valstybėms narėms leidžia laikytis jų teisėje nustatytos darbuotojų sąvokos ir pačioms nustatyti sistemą, kuria remiantis būtų apskaičiuojamas darbuotojų skaičius įmonėse ar padaliniuose, vis dėlto ETT yra susiaurinęs valstybių narių galimybes išvengti direktyvos privalomumo – ETT vienoje iš bylų pažymėjo, kad Prancūzijos nacionalinės teisės nuostatos, kuriomis remiantis darbuotojai iki 26 metų nebuvo įtraukiami į bendrą darbuotojų skaičių, siekiant darbdavius paskatinti juos įdarbinti, pripažintos neteisėtomis. Byloje teismas nusprendė, kad Informavimo ir konsultavimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalis draudžia nacionalinės teisės aktus, kuriais remiantis apskaičiuojant darbuotojų skaičių nėra atsižvelgiama, nors ir laikinai, į tam tikrą darbuotojų kategoriją³⁹. Taigi, akivaizdu, kad direktyvoms nereguliuojant tam tikrų sričių konkrečiai, o tik pateikiant vadinamus rėmus, o valstybėms narėms jas netinkamai įgyvendinant, darbuotojų teises gali stoti ginti ETT.

Atskirai reikėtų nagrinėti informavimo ir konsultavimo kaip darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos raidą Lietuvos teisėje įgyvendinant Direktyvą 2002/14/EB. Informavimo ir konsultavimo direktyvos perkėlimui į nacionalinę teisę terminas buvo nustatytas iki 2005 m. kovo 23 d. Darbo kodekso normos, skirtos šiai, tuomet visiškai naujai Lietuvos praktikoje, socialinės partnerystės formai įgyvendinti, buvo keičiamos daug kartų. Darbo kodekso priėmimo metu į pastarąjį buvo įtrauktos nuostatos dėl darbuotojų atstovų teisės gauti iš darbdavio informaciją apie darbuotojų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį; darbdavys buvo įpareigotas nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbo

³⁷ *Cit. op.* 6, p. 653.

³⁸ Europos Teisingumo Teismo 1994 m. birželio 8 d. sprendimai bylose C-382/92 ir C-383/92, Komisija v. Jungtinė Karalystė (1994), ECR I-02435.

³⁹ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 17 d. sprendimas byloje C-385/02 *Confédération générale du travail* (2007), ECR I-00611.

klausimais apie įmonės veiklą, jam priimant sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus ir raštu motyvuotai į juos atsakyti. Tuometiniame DK⁴⁰ 43 straipsnyje viena iš socialinės partnerystės formų buvo įvardinta informavimas ir konsultavimas, DK 47 straipsnis plėtojo šią naują formą, nurodė sąvokas ir pateikė detalesnę informaciją, be to, išskyrė ir atskirą socialinės partnerystės formą – darbuotojų dalyvavimą įmonės valdyme. Tačiau iki šiol neaišku, ką norėta pasakyti šiuo teiginiu, nes nebuvo suprantama ar kalbama apie darbuotojo dalyvavimą darbdavio sprendimų priėmimo plačiąja prasme, ar kalbama tik apie šio instituto dalį – dalyvavimą siaurąja prasme. Tačiau šis nesuderinamumas (ne tik kalbant apie šią vieną nuostatą) neturėjo būti staigmena atsižvelgiant į tai, kad direktyva buvo priimta 2002 m. kovo mėnesį, o DK išleistas tu pačių metų birželio mėnesį.

Vėliau sekė 2005 m. gegužės 13 d. Darbo kodekso pakeitimų paketas⁴¹, kurio normos detalizavo darbuotojų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą, tačiau realiausiai Direktyvos 2002/14/EB reikalavimus įgyvendino 2008 m. gegužės 13 d. pakeitimais⁴². Vienas iš svarbesnių pakeitimų buvo tai, kad pagaliau į DK oficialiai buvo įtraukta darbuotojų atstovų sąvoka. Ankstesnės DK redakcijos darbuotojų atstovus įvardino tokiomis sąvokomis kaip tiesiog „darbuotojus“ (2002 m. redakcija) arba „darbuotojus, atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį“ (2005 m. pakeitimais). Antras, ir šio darbo temos kontekste ypač reikšmingas pakeitimas – darbuotojų dalyvavimo siaurąja prasme įtraukimas prie kitų darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formų, t.y. greta informavimo ir konsultavimo nacionaliniame reguliavime atsirado dar viena dalyvavimo forma – dalyvavimas siaurąja prasme arba dalyvavimas, kuris anglų kalboje įvardijamas terminu *participation*. Trečia, pirmą kartą DK buvo įtvirtinta informavimo sąvoka, kuri atitinka aukščiau paminėtą direktyvos sąvoką. Kitas, taip pat ypač reikšmingas pakeitimas informavimo ir konsultavimo normų grupei, tai, jog buvo įtvirtinti privalomi informavimo ir konsultavimo atvejai⁴³. Galiausiai, šia redakcija buvo įtvirtinti jau anksčiau minėti direktyvoje numatyti informavimo ir konsultavimo principai.

Remiantis dabartine DK 47 straipsnio redakcija, informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Tas pats DK straipsnis numato, kad konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

⁴⁰ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁴¹ *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2400.

⁴² *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2375.

⁴³ Žr. 2.2 dalį.

Žinant kokias permainas pastaraisiais metais išgyvena darbo teisė, svarbu paminėti ir naujojo socialinio modelio projektą. Vienas iš šio socialinio modelio ryškiausių pakeitimų – Darbo kodekso projektas⁴⁴, kuris vis dar yra derinimo stadijoje. Remiantis DK projekto 200 straipsnio 1 dalimi informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis bei interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybos ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Pastebėtina, kad tiek dabartinis reguliavimas, tiek DK projektas konsultavimą apibrėžia lygiai taip pat, tačiau kiek kitokia situacija su informavimo sąvoka. Visų pirma, projekte ji pateikiama išsamesnė, antra, projekto sąvokoje išskiriami darbuotojus atstovaujantys subjektai pagal dabartinę galiojantį reguliavimą reglamentuojami šiek tiek kitaip⁴⁵. Autorės nuomone, DK projekto informavimo sąvoka yra labiau atitinkanti Direktyvos 2002/14/EB nuostatas, nes išsamiau apibrėžia kokiais klausimais darbuotojai turi būti informuoti. Taigi, matyti, kad Direktyvos 2002/14/EB tinkamam perkėlimui į Lietuvos nacionalinę teisę prireikė ne vienerių metų, tačiau pažymėtina, kad tai Lietuvos nacionalinei teisei buvo naujas institutas, tad tinkamas jo perkėlimas užtruko.

Informavimo ir konsultavimo direktyvos tikslas, atsispindintis net direktyvos pavadinime ir nurodytas 1 jos straipsnyje buvo sukurti bendrą informavimo ir konsultavimo sistemą valstybių įmonėse ir padaliniuose, tad ypatingai aktualus ir darbuotojų atstovų klausimas, nes, kaip jau minėta anksčiau, valstybėms narėms paliekama diskrecijos teisė šį sprendimą priimti pačioms. Kaip teigia teisės mokslininkai⁴⁶, nuo pat nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje buvo eksperimentuojama reglamentuojant darbuotojų atstovų teisinį statusą. Iš pat pradžių tokio atstovavimo kompetencija buvo suteikta profesinėms sąjungoms ir *ad hoc* renkamiems darbuotojų atstovams⁴⁷, kol 1994 m. įstatymo pakeitimais vieninteliu darbuotojų atstovu įmonėje buvo deklaruota įmonėje veikianti profesinė sąjunga. Toks profesinių sąjungų, galima teigti, įsigalėjimas nebuvo naudingas darbuotojams, nors ir skatino profesinių sąjungų organizacijų ir darbuotojų organizavimosi stiprėjimą. Darbuotojų teisės kentėjo nuo tokio reguliavimo ta prasme, kad įmonėje nesant veikiančios profesinės sąjungos darbuotojai praradavo bet kokias kolektyvinio atstovavimo, o kartu ir kolektyvinių derybų,

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1128086&p_tr2=2.

⁴⁵ Dėl darbuotojų atstovų pagal DK projektą žiūrėti 2.1.

⁴⁶ *Cit. op.* 4, p. 405.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 405. IŠ DAVULIS T. *Die Vertretung der Arbeitnehmer auf der betrieblichen Ebene in Litauen. Zeitschrift fur Arbeitsrecht.* 2006, Nr. 3, p. 498-499.

kolektyvinių sutarčių sudarymo ir streiko skelbimo teisinės galimybės. Profesinių sąjungų narystė ir toliau augo nežymiai, todėl didelėje įmonių dalyje susidarė kolektyvinio atstovavimo vakuumas, kuriam užpildyti Vakarų valstybių pavyzdžiu buvo siūloma leisti steigti alternatyvias institucijas – darbo tarybas⁴⁸. Remiantis DK 19 straipsniu, įmonėje veikianti profesinė sąjunga yra pagrindinis darbuotojų atstovas ir tik jei ji nėra įsteigta, darbuotojus gali atstovauti darbuotojų susirinkime įgaliota šakinė profesinė sąjunga, galiausiai atstovauti įmonės darbuotojams gali visuotiniu slaptu darbuotojų kolektyvo susirinkimo metu išrinkta darbo taryba. Pagal DK 47 straipsnio 10 dalį, kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime. Teismų praktika prie tokių sprendimų priskiria ir darbdavio sprendimą dėl kreipimosi į teismą dėl restruktūrizavimo bylos iškėlimo, dėl teikimo kreditorių susirinkimui svarstyti restruktūrizavimo planą ar jo pakeitimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai⁴⁹. Toks darbuotojų atstovų teisių reglamentavimas įtvirtintas ir teismų praktikoje⁵⁰, kuri išskiria, kad visų pirma, darbuotojus atstovauja atitinkamoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti profesinė sąjunga. Antra, jeigu tokios sąjungos įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra, tai darbuotojų interesams atstovauja ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga su sąlyga, jeigu šiai sąjungai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas perdavė darbuotojų kolektyvo susirinkimas. Trečia, nesant tokio atstovavimo ir gynimo funkcijų perdavimo, ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga tos įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų teisėms atstovauti negalės, nes joms atstovaus darbo taryba.

Darbo tarybų rinkimo prielaidas ir procedūrą sureguliuavo 2004 m. spalio 26 d. priimtas Darbo tarybų įstatymas⁵¹. Remiantis šio įstatymo 3 straipsnio 2 dalimi, įmonėje, neatsižvelgiant į tai ar ji turi filialų, atstovybių ir kitų struktūrinių padalinių, gali būti sudaroma tik viena darbo taryba. To paties straipsnio 3 ir 4 dalys numato taisyklę, kad darbo taryba sudaroma įmonėje, kuri turi ne mažiau nei 20 darbuotojų, o tokioje įmonėje, kurioje darbuotojų skaičius mažesnis nei 20, darbo tarybos funkcijas įgyvendina

⁴⁸ *Cit.op.* 4, p. 406.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje *RUAB „Trakų akmuo“ darbuotojų profesinė sąjunga v. RUAB „Trakų akmuo“*, Nr. 3K-3-550-687/2015, kat. 1.2.1.4; 3.4.3.4; 3.4.3.7.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *D.M. v. VĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 2.6; 10.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972.

darbuotojų atstovas, kuriam taikomos visos teisės aktų nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas, ir kuris yra renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Galima teigti, kad Darbo tarybų įstatymas išsprendė teisinio vakuumo problemą, nustatė gan palankias sąlygas darbo tarybų steigimui ir suteikė mažesnėms įmonėms galimybę turėti savo darbuotojų atstovą, kuris pakeistų darbo tarybą. Tačiau abejotina DK 19 straipsnio nuostata, kuri tiesiogiai neįtvirtina vieno darbuotojų atstovo teisės atstovauti darbuotojų kolektyvo. Dalinai būtų galima implikuoti, jog tai išplaukia iš to, kad minimos darbo tarybos ir taip nukreipiama į Darbo tarybų įstatymą, kuris būtent ir nurodo tokia galimybę, tačiau žvelgiant iš perspektyvos, kad DK, kaip kodifikuotas įstatymas yra reikšmingesnis, tikėtina, kad tai gali sudaryti problemų. Lietuvos teismų praktikoje ginčų kilę dėl šios priežasties nebuvo, tad šis diskusinis klausimas lieka atviras.

Ypač svarbu analizuoti jau anksčiau paminėto naujojo DK projekto nuostatas darbuotojų atstovų klausimais, nes pastebėtina, kad projektas numato kiek kitokį reguliavimą nei dabartinis DK. DK projekto 161 straipsnis reglamentuoja darbuotojų atstovavimo sistemą. Pagal šio straipsnio 2 dalį darbuotojų atstovais yra laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba arba darbuotojų patikėtinis. Toliau analizuojant straipsnį, pabrėžtina tai, kas numatyta jo 4 dalyje – darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, DK projekto nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantys visiems darbuotojams darbdavio ar, jei tai nustatyta DK ar socialinių partnerių susitarimuose, – ir darbovietės lygmeniu, informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. 161 straipsnio 5 dalyje minima, kad darbo taryba negali vykdyti funkcijų, kurios išimtinai priskirtinos profesinių sąjungų kompetencijai, tačiau analizuojant šio straipsnio 3 dalį matyti, kad profesinių sąjungų išimtinės teisės yra numatomos tokios: kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė. Nuosekliai analizuojant projektą, iš 200 straipsnio 1 dalies suprantama, kad DK projekto, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybą turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais klausimais, susijusiais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu. Taip pat, DK projekto 170 straipsnio 1 dalies 1 punktą numato darbo tarybos teisę dalyvauti informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. Iš tokio pirminio

DK projekto aptartų nuostatų susidarytų vaizdas, kad buvo nuspręsta darbuotojams atstovauti darbdavio sprendimų priėmimo pavedi tik darbo taryboms ir darbuotojų patikėtiniui. Autorės nuomone, toks teisės mokslininkų siūlymas informavimą ir konsultavimą palikti išimtinai darbo taryboms yra pagrįstas. Nors pagal dabartinį reguliavimą profesinės sąjungos sprendimo priėmimo procedūrose gali atstovauti visus darbuotojus, jos pagrįstos narystės principu, kai tuo tarpu darbo taryba būtų sudaroma remiantis visuotine ir lygia rinkimų teise, slaptu balsavimu tiesioginiuose rinkimuose, kuriuose galėtų dalyvauti ir balso teisę turėti visi bent tris nepertraukiamus mėnesius darbo santykius su darbdaviu turintys darbdavio darbuotojai (išskyrus kelias išimtis). Pagal DK projekto 173 straipsnio 1 dalį jei vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra mažiau kaip 20, atstovavimo darbuotojams teises gali įgyvendinti jų išrinktasis darbuotojų patikėtinis, renkamas trejiems metams visuotiniame darbuotojų susirinkime (profesinių sąjungų siūlymu skaičius 20 keistinas į 10), kas taip pat, autorės nuomone, labiau atitiktų visų darbuotojų interesus ir išspręstų minėtą problemą, kai dabartinio DK 19 straipsnio nuostata nenumato galimybės vienam darbuotojų atstovui teisių atstovauti darbuotojų kolektyvą.

Apibendrinant, Informavimo ir konsultavimo direktyvai leidus pačioms valstybėms narėms pagal savo nusistovėjusias tradicijas nuspręsti, kas bus darbdavių atstovais pagal nacionalinę teisę, Lietuvoje nusistovėjęs modelis šiuo metu yra toks: DK darbuotojų atstovais visų pirma įvardina įmonėje veikiančias profesines sąjungas, tačiau joms ne visada egzistuojant – šakines profesines sąjungas ir darbo tarybas. Paminėtina, kad jų egzistavimas įmonėse nėra savaime suprantamas, nes reikalinga darbuotojų valia steigti profesines sąjungas ar inicijuoti darbo tarybų rinkimą. Naujojo DK projekto numatomi darbuotojų atstovų pakeitimai vertintini labai teigiamai. Manytina, kad darbo taryboms arba darbuotojų patikėtiniui išimtinai suteikus teisę atstovauti darbuotojus informavimo ir konsultavimo procedūrose, būtų labiau užtikrinamos visų darbuotojų teisės.

Kitas, ne mažiau svarbus klausimas – teisinė atsakomybė už informavimo ir konsultavimo pareigos nesilaikymą. Direktyvos 2002/14/EB 8 straipsnis numato informavimo ir konsultavimo teisių apsaugos pareigą. Valstybės narės yra įpareigosos numatyti tinkamas administracines ir teisines priemones, kai darbdavys ar darbuotojai nesilaiko direktyva nustatytų pareigų. Taip pat direktyvoje numatytos ir prevencinių, kaip teigia direktyva – veiksmingų, adekvačių ir atgrasančių, priemonių sukūrimas tam, kad darbdaviai ar darbuotojų atstovai žinotų jiems gresiančias sankcijas už direktyvos

nesilaikymą. G. Thüsingo teigimu⁵², direktyva pabrėžia išankstinės prevencijos poreikį, nes tikslas ir yra pirma sustabdyti priimti sprendimus, neįgyvendinus adekvačių informavimo ir konsultavimo priemonių. ETT viename iš savo sprendimų teigia, kad darbuotojų atstovams daug sunkiau pasiekti, jog priimtas sprendimas būtų atšauktas, negu kad būtų atsisakyta planuojamo sprendimo priėmimo⁵³. Taigi, pagal direktyvos reikalavimus, turi būti sukurtos veiksmingos teisinės priemonės, kurios neleistų išvengti privalomų procedūrų, ir kurių pagalba darbdavys būtų įpareigotas atlikti informavimo ir konsultavimo pareigą.

Remiantis DK 22 straipsnio 8 dalimi darbuotojų atstovai turi teisę skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises. Konkrečiai įmonėje veikiantiems darbdavių atstovams skirtas reguliavimas ir Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje bei Darbo tarybų įstatymo 19 straipsnio 7 ir 8 punktuose. Profesinių sąjungų įstatymas numato galimybę kreiptis į teismą, tik prieš tai pareikalavus iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Tokį reikalavimą darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų ir tik darbdaviui laiku jo neišnagrinėjus arba atsisakius tenkinti, galima kreiptis į teismą. Darbo tarybų įstatyme nenumatyta reikalavimo procedūra, o labiau atkartojama DK norma: suteikiama teisė kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo ir darbo tarybos teisių, nustatytų įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose, gynimo. Autorės nuomone, tikslingiausias reguliavimas numatytas Profesinių sąjungų įstatyme, nes jame įtvirtinta, galima teigti, išankstinio ginčų sprendimo procedūra, kuri, visų pirma, suteikia galimybę išspręsti nesutarimus darbuotojų atstovams ir darbdaviui bendradarbiaujant, ir tik nepasiekus susitarimo kreiptis į teismą. Akivaizdu, jog tai naudinga dar ir dėl to, kad teismo procesas gali užtrukti mėnesius ar net metus.

Tačiau tai, kas aptarta aukščiau, kalba apie darbuotojų atstovų teisių gynimą tik po darbdavio sprendimo priėmimo, kai direktyvos minėtas tikslas reikalauja kurti prevencines priemones užtikrinant darbuotojų atstovų teises jau iki darbdavio sprendimo priėmimo. Daliniam problemos sprendimui teisės mokslininkai siūlo naudotis skubaus ieškinio ar skundo nagrinėjimo institutu, laikinosiomis apsaugos priemonėmis, teise pripažinti sprendimą ir jo padarinius niekiniais⁵⁴, nors tai iki galo vis tik palieka

⁵² *Cit. op.* 4, p. 412.

⁵³ Europos Teisingumo Teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje C-188/03, Junk (2005), ECR I-00885.

⁵⁴ *Cit. op.* 4, p. 413.

neišspręstų klausimų. Pirma, darbdavio sprendimas jau gali būti priimtas ir įvykdytas. Antra, įrodyti turtinę ir neturtinę darbuotojų atstovų patirtą žalą būtų labai sunku, nes nuo neteisėtų darbdavio sprendimų nukenčia ne pats atstovas, o darbuotojai.

Kaip žinia, viena iš dažnai numatomų prevencinių priemonių yra iš anksto numatytos sankcijos, kurios turėtų atgrasyti nuo pažeidimų darymo. Pastebėtina, jog nacionalinėje teisėje nėra numatyta jokių sankcijų už netinkamą informavimo ir konsultavimo pareigos įgyvendinimą, ko, galima manyti, reikalauja Informavimo ir konsultavimo direktyva. Kolektyvinės monografijos autoriai, besiremdami direktyvos nuostatomis, teigia⁵⁵, kad direktyva reikalauja užtikrinimo mechanizmo, kuris būtų paremtas ne bendrąja administracine atsakomybe už darbo įstatymų pažeidimus, kuri numatoma Administracinių teisės pažeidimų kodekso⁵⁶ (toliau - ATPK) 41 straipsnyje, o specialiąja administracine atsakomybe, kaip numatyta atitinkamas direktyvas perkeliančiuose įstatymuose, pavyzdžiui, ATPK 41⁷ straipsnyje.

Remiantis DK projekto 205 straipsniu, kuris numato atsakomybę už informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą, numatoma, kad pažeidus informavimo ir konsultavimo pareigas atsiranda teisė inicijuoti darbo ginčą dėl teisės, tačiau priešingai nei aptartais atvejais, kai buvo nurodomas kreipimasis į teismą, čia nurodoma, kad reiktų kreiptis į „darbo ginčą nagrinėjantį organą“. Kaip matyti iš DK projekto 216 straipsnio 1 dalies, darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius. Tai suponuoja, kad darbuotojų atstovai dėl netinkamo informavimo ir konsultavimo arba jų nevykdymo turi kreiptis į darbo ginčų komisiją ir tik vėliau, nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, į teismą. Nauja nuostata būtų galima pavadinti ir 205 straipsnio 2 dalį, kuri nurodo, kad darbuotojų informavimą ir konsultavimą kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija, tačiau prieš tai išnagrinėjus faktą, kad tokiems ginčams pirminis organas yra darbo ginčų komisija, tai atrodo pagrįsta.

DK projekto 200 straipsnio 4 dalis įtvirtina naujovę, kurią galima priskirti ir prie atsakomybės klausimo. Ši teisinė norma teigia, kad darbo tarybos reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su darbdavių atstovais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl

⁵⁵ *Ibid.*, p. 413.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.

kitokio termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo taryba nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Tai vertintina labai teigiamai, nes toks darbdavio veiksmų sustabdymas penkiolikai dienų ar kitokiam pagal susitarimą terminui veiktų kaip „laikinosios apsaugos priemonė“ darbuotojams, galimai padėtų sustabdyti darbuotojams nenaudingų sprendimų priėmimą nesikreipiant į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas, kur, kaip žinia, procesai užtrunka ilgiau. Be to, tai būtų galima įvardinti ir kaip tam tikra prevencine priemone pagal direktyvos 2002/14/EB reikalavimus.

Apibendrinant galima teigti, kad direktyva į nacionalinę teisę yra perkelta tinkamai, nes įsigaliojus naujausiems DK pakeitimams nurodomos darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo sąvokos, procedūriniai principai bei atvejai, kurie bus aptariami kitoje darbo dalyje. Kritika reikština dėl prevencinės atsakomybės nebuvimo, tačiau priėmus DK projektą, tam tikros jo normos šią situaciją pakeistų.

Svarbu išanalizuoti ir informavimą ir konsultavimą Europos Bendrijos įmonėse ar jų grupėse. Europos darbo tarybų direktyva buvo priimta 1994 m. rugsėjo 22 d. Kartais ši direktyva laikoma esmine kolektyvinių darbo santykių raidai, nes tik po jos priėmimo buvo priimtos ir kitos ypač reikšmingos direktyvos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmime institutui. Šios Europos darbo tarybų direktyvos priėmimas buvo svarbus todėl, kad atskirose valstybėse narėse informavimą ir konsultavimą reguliavo valstybių vidaus teisė, kuri nebuvo pritaikyta įmonėms, turinčioms tarptautinį veiklos pobūdį, kas realiai galėjo ir neatitikti tokių įmonių poreikių.

Direktyva taikoma Europos Bendrijos įmonėms bei Europos Bendrijos įmonių grupėms. Pati direktyva šias sąvokas apibrėžia taip: Europos Bendrijos mastu veikianti įmonė – tai bet kokia įmonė, turinti bent 1000 darbuotojų valstybėse narėse ir bent 150 darbuotojų kiekvienoje iš mažiausiai dviejų valstybių narių, o Europos Bendrijos mastu veikianti įmonių grupė – tai (i) bent 1000 darbuotojų valstybėse narėse turinti ir (ii) bent dvi grupei priklausančias įmones skirtingose valstybėse narėse turinti bendrovė, ir kai (iii) bent dvi grupės įmonės skirtingose valstybėse narėse turi bent po 150 darbuotojų.

Direktyvos 1 straipsnyje nurodoma, kad tokiose Europos Bendrijos lygiu veikiančiose įmonėse ar įmonių grupėse darbuotojams atstovauti steigama Europos darbo taryba arba nustatoma darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarka, kad būtų pasiekti direktyvoje numatyti tikslai. Sprendimą, kokio tipo organas turi atstovauti darbuotojams, priima direktyvos 5 straipsnyje numatytas specialus organas. Tokios

derybos pradedamos, kai to prašo ne mažiau kaip 100 darbuotojų arba jų atstovų ne mažiau kaip iš dviejų skirtingų valstybių narių įmonių. Galima teigti, kad direktyvos liberalumo dėka šalis turi labai platų pasirinkimo spektrą pasirinkti kokia sistema turėtų būti sukurta, taip pat, anot G. Thüsingo⁵⁷, jos turi teisę apskritai to atsisakyti. Tačiau šiuo atveju būtina paminėti, kad galima atsisakyti tik tarptautinio arba korporacijos lygmens informavimo ir konsultavimo tvarkos taikymo. Tuomet Europos Bendrijos įmonėse ar įmonių grupėse galiotų nacionalinės teisės normos dėl informavimo ir konsultavimo pagal 2001/14/EB direktyvą.

Taip pat yra numatoma, kad (i) jei šalis derybų metu nepavyksta pasiekti susitarimo per trejus metus arba (ii) centrinė administracija ir specialus derybų organas taip nusprendžia arba (iii) centrinė administracija atsisako pradėti derybas per 6 mėnesius, direktyva numato privalomą jos priede numatyto Europos darbo tarybos modelio taikymą⁵⁸. Taigi, tam, kad direktyva realiai pradėtų veikti yra numatyta nemažai reikalavimų – turi būti atitinkamas skaičius darbuotojų įmonėse, kurios atitinkamai yra ES valstybėse narėse bei numatyta speciali procedūra, kurios pagalba darbuotojai ir darbdaviai turi nuspręsti, kas ir kaip atstovaus darbuotojus informavimo ir konsultavimosi procedūrose.

Pažymėtina, kad reikšminga ištirti ir Direktyvos 94/45/EB perkėlimą į Lietuvos Respublikos teisę. Ši direktyva į nacionalinę Lietuvos teisę buvo perkelta dar prieš Lietuvai įstojant į ES. Tam buvo skirtas specialusis įstatymas – Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas⁵⁹, kuris įsigaliojo Lietuvai įstojus į ES 2004 m. gegužės 1 d. DK teikdamas bendras nuostatas dėl informavimo ir konsultavimo procedūrų kartu nurodo, kad 47 straipsnio 9 dalis numato, kad Europos masto įmonės ar įmonių grupės informavimo ir konsultavimo ypatumai numatomi specialiuoju įstatymu. Remiantis DK projekto 199 str. 3 d. informavimo ir konsultavimo tvarkos ypatumus Europos Bendrijos įmonėse ir įmonių grupėse nustato specialūs įstatymai.

Norint išsiaiškinti Europos darbo tarybų įstatymo taikymo sritį ir apimtį kyla šiokių tokių sunkumų, kadangi visose ES valstybėse narėse ir Europos ekonominei erdvei priklausančiose valstybėse yra priimti analogiški nacionaliniai įstatymai ar teisės aktai, įgyvendinantys aptariamą direktyvą, tad kyla klausimų, kokios šalies įstatymas tam tikru atveju turi būti taikomas. Direktyvos 94/45/EB 2 straipsnio 1 dalies e punktas, numato

⁵⁷ *Cit. op.* 4, p. 418. IŠ: THÜSING G. *Europaisches Arbeitsrecht*. Munich: Beck, 2008, p. 279.

⁵⁸ *Cit. op.* 5, p. 667.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 39-1271.

centrinės administracijos sąvoką⁶⁰, tad atsakymas būtų, kad tam tikros valstybės narės įstatymas taikomas tuomet, kai Europos Bendrijos įmonės arba Europos Bendrijos įmonių grupės centrinė administracija yra jos teritorijoje.

Remiantis Europos darbo tarybų įstatymu, galima išskirti, kada įstatymas taikomas visa apimtimi, o kada ne. Visa apimti nacionalinis įstatymas taikomas, kai Europos Bendrijos įmonės arba Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančiosios įmonės buveinė yra Lietuvos Respublikos teritorijoje (Europos darbo tarybų įstatymo 2 straipsnio 1 dalis). Ribota apimtimi taikoma, kai (i) reikia nustatyti, ar įmonė, kuriai taikytina Lietuvos Respublikos teisė, yra Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančioji įmonė; (ii) reikia nustatyti, koks yra tokios įmonės ar įmonių grupės darbuotojų Lietuvos Respublikos skaičius; (iii) įpareigojama, kad darbuotojų atstovams turi būti pateikiama informacija apie įmonės ar įmonių grupių struktūrą; (iv) reglamentuojamos įmonės ar įmonių grupės darbuotojų, dirbančių Lietuvoje, atstovų skyrimo į specialiuosius derybų komitetus ir Europos darbo tarybas ar jiems prilyginamus, bet kitaip vadinamus darbuotojų atstovaujamuosius organus, kai šie yra sudaromi pagal kitų valstybių narių teisę. Taigi, nacionalinis įstatymas taikomas tada, kai Europos Bendrijos įmonė ar įmonių grupės centrinė administracija yra Lietuvos Respublikos jurisdikcijoje, o ribota apimtimi taikoma tada, kai tokių įmonių buveinė yra kitoje valstybės narės teritorijoje ir Europos darbo tarybų įstatymas turi reguliuoti tam tikrus procedūrinius klausimus.

Plačiau aptariant Europos darbo tarybų įstatymą, pastebima, kad įstatymas kartoja Europos Bendrijos įmonės ir Europos Bendrijos įmonių grupės sąvokas, numatomas direktyvoje. Tokiu būdu yra apibrėžiami subjektai, kuriems taikomas nacionalinis įstatymas. Tam, kad efektyviai vyktų informavimas ir konsultavimas, turi būti sukuriama Europos darbo taryba arba kita sistema, skirta darbuotojų informavimui ir konsultavimui. Remdamasis Darbo tarybų direktyva, LR Europos darbo tarybų įstatymas detaliai reglamentuoja Europos darbo tarybos steigimo ar kitokios darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos nustatymo procedūrą, kurią galima išskirti į tam tikrus etapus:

(i) Nacionalinio įstatymo 12 straipsnis numato darbuotojų atstovų teisės gauti informaciją apie įmonės ar įmonių grupės struktūrą ir bendrą darbuotojų skaičių bei darbuotojų skaičius atskirose valstybėse narėse ar įmonėse ir padaliniuose pareigos įgyvendinimą. Ši teisė turi būti įgyvendinama nepriklausomai nuo įmonės ar kontroliuojančios įmonės buveinės vietos, ir turi būti sudarytos prielaidos darbuotojų atstovams nustatyti, ar įmonė, kurioje jie dirba, patenka į direktyvos ir nacionalinio

⁶⁰ Bendrijos mastu veikiančios įmonės centrinė administracija arba, jei yra Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupė - valdančios įmonės centrinė administracija.

įstatymo taikymo sritį. Šiuo atveju paminėtinas ETT sprendimas byloje C-62/99 *Bofrost*⁶¹, kurios esmė – įmonė privalo pateikti informaciją darbuotojų atstovams net ir tuo atveju, kai dar nėra nustatyta, kad vadovybė, į kurią kreipiamasi, yra centrinė kontroliuojančiosios įmonės vadovybė. Kai tokia informacija yra reikšminga sprendimui dėl derybų pradėjimo, įmonė ar įmonių grupė privalo pateikti informaciją, kurią turi arba gali gauti. Taip pat, labai svarbu, kad kai įmonė kontroliuojama ne iš ES, o iš už jos ribų esančių valstybių, ES valstybėse narėse esantys padaliniai turi vadovautis Europos darbo tarybų direktyva. Kitas svarbus ETT sprendimas buvo priimtas byloje C-440/00 *Kühne Nagel*⁶². ETT pasisakė, kad kai faktinė centrinė vadovybė nėra įsikūrusi ES ar Europos ekonominės erdvės teritorijoje, prievolė pereina tariamajai centrinei vadovybei, t.y. jei tikroji centrinė vadovybė nesuteikia jai reikalingos informacijos, tariamoji vadovybė turi kreiptis į ES valstybėse narėse esančius padalinius ir turi teisę iš jų gauti informaciją, kurios prašo darbuotojų atstovai. Tokie padaliniai informaciją suteikti privalo, o valstybės narės privalo užtikrinti tokios informacijos pateikimą;

(ii) Derybų iniciavimas pagal nacionalinio įstatymo 14 straipsnį. Teisę inicijuoti derybas dėl Europos darbo tarybos sudarymo ar darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos parengimo turi centrinė vadovybė arba ne mažiau kaip 100 darbuotojų arba jų atstovai iš ne mažiau kaip dviejų įmonės padalinių ar įmonių, esančių ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse;

(iii) Specialiojo derybų komiteto, atstovaujančio visiems įmonės ar įmonių grupės darbuotojams visose valstybėse narėse, sudarymas pagal nacionalinio įstatymo 15 ir 16 straipsnius. Atstovus į šį komitetą ES valstybėse narėse esantys darbuotojai renka ar skiria pagal savo nacionalinius įstatymus, todėl gali susidaryti tokia situacija, kai vienoje valstybėse narėse atstovas bus išrinktas visuotinio susirinkimo metu, o kitose paskirtas darbo tarybos ar profesinės sąjungos. Padalinyje arba įmonėje nesant arba, atvirkščiai, esant keliems darbuotojų atstovams, kurie tarpusavyje nesusitaria dėl specialiojo derybų komiteto nario skyrimo, toks narys renkamas slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime, kurį sušaukti gali bet kuris darbuotojų atstovas, o jei tokio nėra – įmonės padalinio vadovas ar įmonės valdymo organas (16 str. 2 d.). Jei Lietuvos Respublikoje veikia kelios Europos Bendrijos įmonės ar padaliniai ar buveinę turi kelios įmonių grupės įmonės, specialaus derybų komiteto narys skiriamas tų padalinių ar įmonių darbuotojų bendru sutarimu. Jiems tarpusavyje nesusitariant, toks narys renkamas slaptu

⁶¹ Europos Teisingumo Teismo 2001 m. kovo 29 d. sprendimas byloje C-62/99, *Bofrost* (2001), ECR I-02579.

⁶² Europos Teisingumo Teismo 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje C-440/00, *Kühne & Nagel* (2004), ECR I-00787.

balsavimu bendroje įmonės padalinių ar įmonių darbuotojų delegatų konferencijoje, kurioje kiekvienai dešimčiai įmonės padalinio ar įmonės darbuotojų atstovauja vienas delegatas. Tokią konferenciją turi sušaukti padalinio ar įmonės, kurioje dirba daugiausiai darbuotojų, vadovas ar valdymo organas (16 str. 3 d.).

(iv) Derybos tarp specialiojo derybų komiteto ir įmonės ar įmonių grupės centrinės vadovybės vyksta tada, kai specialusis derybų komitetas taip nutaria pagal nacionalinio įstatymo 18-24 straipsnius. Derybos užbaigiamos, kai yra pasiekiamas susitarimas dėl Europos darbo tarybos sudarymo arba per trejus metus nuo iniciatyvos pareiškimo susitarimas nėra pasiekiamas. Susitarus dėl Europos darbo tarybos įsteigimo, susitarime numatoma jo taikymo sritis, galiojimo terminas, Europos darbo tarybos sudėtis, kadencijos trukmė ir t.t.

Be šios procedūros, nagrinėtini ir kiti direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę ypatumai. Iš esmės, galima teigti, kad direktyva įgyvendinama tinkamai, tačiau analizuojant direktyvą, pastebėtina, jog direktyva yra labai detali, todėl valstybėms narėms tai nepalieka didelio pasirinkimo ją įgyvendinant. Europos darbo tarybų įstatymas iš esmės atkartoja sąvokas, principus, tam tikras prievoles numatytas direktyvoje ir panašiai.

Vienas iš išskirtinų atvejų, remiantis Europos darbo tarybų įstatymu, kai Lietuvoje yra keli padaliniai ar įmonės ir viena iš jų neturi darbuotojų atstovų, tai jos darbuotojams atskirai atstovaujama nebus. Laikoma, kad pakanka, kai darbuotojų atstovas yra paskiriamas iš kitų Lietuvoje esančių įmonių ar padalinių, darbuotojų atstovų susitarimu. Teisės mokslininkai išsako kritiką ir nacionalinio įstatymo 26 straipsnio 3 daliai, pagal kurią Europos darbo tarybos sudėčiai ir sudarymui *mutatis mutandis* taikomos Europos darbo tarybos įstatymo 15, 16 straipsniai, reglamentuojantys specialiojo derybų komiteto sudarymo nuostatas⁶³. Teisinio tikrumo sumetimais Europos darbo tarybos sudėties ir sudarymo taisyklės derėtų pakartoti atskirai. Kitas nacionalinio įstatymo ypatumas tas, kad 29 straipsnyje numatyta, kad Europos darbo tarybos kadencija – 4 metai, kai tuo tarpu direktyva nenumato kadencijos trukmės apskritai. Su tuo susijusi išskirtinė ir Europos darbo tarybų įstatymo 37 straipsnio 2 dalis, pagal kurią ne vėliau kaip likus šešiesiems mėnesiams iki Europos darbo tarybos kadencijos pabaigos Europos darbo taryba turi narių balsų dauguma nuspręsti pradėti derybas su centrine vadovybe ir tokiu būdu ji įgyja visas specialiojo derybų komiteto teises ir pareigas, o kadencija yra pratęsiama derybų su centrine vadovybe laikotarpiui.

⁶³ *Cit. op.* 4, p. 426.

Taip pat, nacionalinis įstatymas numatė Europos darbo tarybos sudėties, narių skaičiaus ir pasiskirstymo valstybėse narėse pasikeitimo taisykles, o toks reguliavimas ES lygiu buvo numatytas tik vėlesnėse informavimo ir konsultavimo direktyvose, todėl šią nuostatą galima vertinti kaip ypač pažangią. Prie šios nuostatos galima paminėti ir Europos darbo tarybų įstatymo 8 straipsnio 1 dalį, kuri numato galimybę susitarimo būdu į informavimo ir konsultavimo procedūras įtraukti trečiųjų valstybių, kuriose veikia Europos Bendrijos masto įmonė ar įmonių grupė, darbuotojų atstovus. Vienas bene labiausiai išsiskiriančių Europos darbo tarybų įstatymo ypatumų – Lietuvoje dirbančio darbuotojų atstovo garantijos į patirtų išlaidų atlyginimą detalus reglamentavimas. Remiantis direktyva, pareigą atlyginti kelionės, sveikatos ir gyvybės draudimo, nakvynės ir pragyvenimo išlaidas tenka centrinei atstovybei. Europos darbo tarybų įstatymo 20 ir 33 straipsnis numato subsidiarią pareigą Lietuvoje įsikūrusiam darbuotojo darbdaviui atlyginti šias išlaidas greitesniam šios darbuotojų atstovo teisės įgyvendinimui.

Būtina paminėti direktyvos 11 straipsnį, kuris reikalauja kiekvieną valstybę narę užtikrinti direktyvoje numatytą pareigų laikymąsi ir vykdymą. Priešingai aptartai 2002/14/EB direktyvai, Europos darbo tarybų direktyvą įgyvendinant buvo priimtas ATPK pakeitimas, įgyvendinantis 41⁷ straipsnį, kuris numato atsakomybę už Europos darbo tarybų įstatymo pažeidimą. Remiantis minimu straipsniu įstatymo pažeidimas užtraukia darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims pinigines baudas. Teisės mokslininkams išreiškiant nuomonę, kad minimos piniginės baudos gali ir neatgrasyti didelės kompanijos vadovo nuo įstatymo pažeidimo⁶⁴, darbo autorė mano, kad iš dalies tokiai nuomonei yra pritartina, nes kartais darbdavys gali įvertinti tai, kad bauda nėra tokia didelė, kokie yra Europos darbo tarybų įstatymo detalūs reikalavimai.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad Europos darbo tarybų direktyva 94/45/EB įgyvendinta iš esmės tinkamai, nepaisant tam tikrų atsakomybės klausimų. Tačiau tai gali būti paaiškinama direktyvos detalumo požymiu todėl, kad įstatymų kūrėjui neliko daug laisvės pasireiškimui perkeliant tokį konkretų reguliavimą į nacionalinę teisę.

Ankstesnėje darbo dalyje buvo aptari iššūkiai kilę kuriant bendrą darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo sistemą ES lygiu. Vienas iš pasiektų rezultatų – 2001 m. spalio 8 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės statuto⁶⁵ (toliau – SE reglamentas) ir Direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. SE reglamento ir direktyvos derinys įteisinant šį naują darinį – Europos bendrovę buvo pasirinktas siekiant

⁶⁴ *Ibid.*, p. 428.

⁶⁵ 2001 m. spalio 8 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto. OL, 2001 L 294, p. 6.

įgyvendinti tikslą suteikti Europos bendrovei, kaip naujos teisinės formos juridiniam asmeniui, komercinės teisės bazę, o valstybių narių įstatymų kūrėjams buvo palikta galimybė išlaikyti minimalią įtaką reglamentuojant darbuotojų atstovavimą socialiai ir politiškai jautrioje ir giliai reguliavimo tradicijas turinčioje darbo teisės srityje⁶⁶. Minimas reglamentas reguliuoja bendrus Europos bendrovės steigimo atvejus, registracijos ir buveinės sąlygas, bendrovės struktūrą ir panašiai, o Direktyvos 94/45/EB pavyzdžiu Direktyva 2001/86/EB suteikia valstybėms narėms galimybę perkeltiant direktyvą į nacionalinį reguliavimą pritaikyti darbuotojų atstovavimo ir jų dalyvavimo priimant sprendimus taisykles prie nacionalinių teisės sistemų. Direktyvos ir reglamento ryšys geriausiai atsiskleidžia per reglamento 12 straipsnio 2 dalį, kuriame minima, kad SE negali būti registruojama tol, kol pagal direktyvos 2001/86/EB nuostatas nėra sudarytas susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sąlygų, arba derybose dėl susitarimo nepasiekiamas sprendimas, arba darbuotojų atstovai nusprendžia tokio susitarimo nesudaryti. Taip pat, labai svarbi nuostata, kuri buvo įgyvendinta yra „prieš ir po“ principas. Šio principo esmė – jei besijungiančiose bendrovėse iki Europos bendrovės steigimo galiojo tam tikro lygio dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo plačiąja prasme teisės, toks pat šių teisių įgyvendinimas turi būti paliekamas ir SE.

Direktyva 94/45/EB čia minima ne be reikalo, nes būtina pastebėti jos ir Direktyvos 2001/86/EB panašumus. Galima teigti, kad nepaisant tam tikrų išimčių, Direktyvos 2001/86/EB nuostatos atkartoja Direktyvos 94/45/EB nuostatas⁶⁷. Pavyzdžiui, numatoma labai panaši visų dalyvaujančių bendrovių ir padalinių darbuotojams atstovaujančio specialaus derybų organo sudarymo procedūra, labai panašios susitarimo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėje turinio sąlygos. Kaip ir Direktyva 94/45/EB, Direktyva 2001/86/EB numato teisę specialiajam derybų organui atsisakyti galimybės dalyvauti priimant sprendimus SE, tačiau tuomet pradeda veikti nacionalinės informavimo ir konsultavimo normos, taip pat, tinkamai nesusiderėjus dėl tokio dalyvavimo, įsijungia automatinės direktyvos taisyklės ir panašiai. Šios direktyvos išskirtinumas – įtvirtintos ne tik informavimo ir konsultavimo formos.

Taip pat, informavimo ir konsultavimo kontekste kalbant apie Europos Bendrovę, paminėtina ir Europos kooperatinė bendrovė. Šis naujas darinys atsirado sekant Europos bendrovės pavyzdžiu ir taip buvo įsteigtas naujos formos juridinis asmuo – Europos kooperatinė bendrovė (lot. *Societas Cooperativa Europae* arba SCE). Specialaus reguliavimo poreikis pagrindžiamas tuo, kad kooperatyvai vadovaujasi kitokiais veiklos

⁶⁶ *Cit. op.* 4, p. 431.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 432.

principais nei kiti rinkos dalyviai – kooperatyvų veikla siekiama abipusės naudos, kuri priklauso nuo narių, kuriais gali būti ir klientai, darbuotojai arba tiekėjai ar kitaip dalyvaujantys kooperatyvo veikloje asmenys, dalyvavimo. Kooperatyvo viduje valdymo struktūra ir kontrolė pasižymi demokratiškais principais, grynasis pelnas skirstomas remiantis lygybės teise, galioja asmens pirmumo principas, kurį atspindi konkrečios narystės, atsistatydinimo ir pašalinimo taisyklės, nustatančios „vieno žmogaus – vieno balso“ principą ir suteikiančios asmenims teisę balsuoti ir kt.⁶⁸ Taigi, akivaizdu, kad atskiro reguliavimo sukūrimas buvo būtinas atsižvelgiant į pačios SCE veikimo principus.

2003 m. liepos 22 d. buvo išleistas Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1435/2003, kuriuo patvirtinti Europos kooperatinės bendrovės įstatai⁶⁹ (toliau – SCE reglamentas). Po SCE reglamento sekė Direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. Rengiant šiuos teisės aktus akivaizdžiai buvo pasekta SE teisės aktų pavyzdžiais, nes SCE reglamentas reguliuoja juridinių asmenų, kurių forma yra Europos kooperatinė bendrovė, steigimą, valdymą, pertvarkymą, buveinės perkėlimą ir panašiai, o Direktyva 2003/72/EB užtikrina darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus. Kaip ir SE teisės aktuose, taip ir SCE reglamento 11 straipsnio 2 dalis numato, kad SCE negali būti registruojama, kol nėra sudarytas susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus, arba darbuotojams atstovaujantis specialusis derybų organas atsisako teisės derėtis, išskyrus reorganizuojamą kooperatinę bendrovę su egzistuojančia dalyvavimo tvarka, arba kol nepasibaigė nustatytas derybų laikotarpis. Derybose nepasiekus susitarimo, įsigalioja standartinės darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taisyklės, jei kiekvieno SCE steigime dalyvaujančio juridinio subjekto kompetentingas organas nusprendžia pritarti standartinių taisyklių taikymui ir tęsti registravimo procedūrą.

Taigi, matoma, kad direktyvų 2001/72/EB ir 2003/72/EB tiek struktūra, tiek ir pagrindinės nuostatos yra labai panašios. Kalbant apie šių ES teisės nuostatų perkėlimą į nacionalinę teisę, buvo pasirinktas panašus modelis tiek kalbant apie SE, tiek ir apie SCE. SE atveju 2004 m. balandžio 29 d. įsigaliojo LR Europos bendrovių įstatymas⁷⁰, o 2005 m. gegužės 12 d. LR įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse⁷¹. SCE atveju 2006 m. birželio 15 d. įsigaliojo LR Europos kooperatinių

⁶⁸ *Cit. op.* 4, p. 442.

⁶⁹ 2003 m. liepos 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1435/2003 dėl Europos kooperatinės bendrovės (SCE) statuto. OL, 2003 L 207, p. 7-8.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Europos bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 78-2710.

⁷¹ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2407.

bendrovių įstatymas⁷², o 2006 m. gruodžio 5 d. LR įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiąs sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse⁷³. Derinant šią reguliavimą su Darbo kodeksu, 47 kodekso straipsnis buvo papildytas 9 dalimi, kuri numato, kad informavimo ir konsultavimo ypatumus Europos Bendrijos masto įmonėse ar įmonių grupėse, SE ir SCE numato specialūs įstatymai. Situacija nesikeisčių ir priėmus DK projektą, kadangi 199 straipsnis apibrėžia, kad informavimo ir konsultavimo ypatumus SE ir SCE nustato specialūs įstatymai.

Kaip ir Europos darbo tarybų įstatyme, taip ir šiuose SE ir SCE nacionaliniuose įstatymuose išskiriama visiška ir ribota įstatymų taikymo apimtis⁷⁴, priklausomai nuo SE ir SCE buveinės vietos, įtvirtinami darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo principai, garantijos darbuotojų atstovams ir t.t. Kaip jau buvo minėta aptariant Direktyvos 94/45/EB panašumą su Direktyva 2001/86/EB dėl specialiojo derybų organo sudarymo procedūros, atitinkamai visi trys nacionaliniai įstatymai (Europos darbo tarybų įstatymas bei įstatymai dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse) kaip ir direktyvos, išlaiko tuos pačius panašumus, struktūrą būtent dėl direktyvų detalumo, kas nepalieka daug diskrecijos teisės nacionaliniam įstatymų leidėjui.

Aptariant atsakomybę už direktyvų 2001/86/EB ir 2003/72/EB teisinių nuostatų nesilaikymą, pačios direktyvos numato tik būtinybę valstybėms narėms numatyti atsakomybę už direktyvos nuostatų nesilaikymą, tačiau konkrečių priemonių neįtvirtina. Aiškaus reguliavimo nenumato ir įstatymai dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos bendrovėje ir Europos kooperatinėje bendrovėje, tačiau atsakomybė už šių įstatymų nesilaikymą numatyta LR ATPK 49⁹, 49¹⁰ straipsniuose. ATPK numato pinigines baudas darbdaviams už šių įstatymų nesilaikymą arba netinkamą laikymąsi.

Apibendrinant teigtina, kad poreikis kurti teisės normas Bendrijos mastu ypatingą juridinio asmens formą turintiems dariniams atsirado jau gan senai, nes buvo suprasa, kad tokiems juridiniams asmenims nacionalinės teisės normų nepakaks. Tokiu būdu atsirado Europos bendrovės ir Europos kooperatinės bendrovės įstatymai ir direktyvos, reguliuojančios darbuotojų dalyvavimą sprendimų priėmimo tokio tipo įmonėse. Atitinkamai nacionalinėje teisėje atsirado ir įstatymai dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo SE ir SCE. Pažymėtina, kad kaip jau ir buvo išskirta anksčiau, Europos darbo tarybų direktyva tapo pavyzdžiu šioms direktyvoms, tačiau pastarosios turi

⁷² Lietuvos Respublikos Europos kooperatinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2764.

⁷³ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiąs sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 141-5387.

⁷⁴ Žr. p. 23.

labai svarbų išskirtinumą – priešingai nei Europos darbo tarybų direktyva, numato trečiąją darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formą – dalyvavimą siaurąja prasme.

Apibendrinant informavimą ir konsultavimą kaip darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formą, darytina išvada, kad tai ypatingai svarbus institutas darbuotojams, kurio dėka jiems suteikiama teisė gauti informaciją iš darbdavio, kuri tam tikra prasme yra susijusi su pačiu darbuotoju ir pateikti dėl tos informacijos nuomonę darbdaviui ir tokiu būdu užmegzti dialogą, einant link abejoms pusėms naudingesnio sprendimo. Galima teigti, kad laikui bėgant nuo paprasčiausio informavimo ir konsultavimo procedūrų valstybių narių įmonių viduje buvo pereita prie informavimo ir konsultavimo procedūrų įmonėse, veikiančiose tarptautiniu lygiu ir tai tik įrodo šio instituto svarbą.

2.2. Informavimo ir konsultavimo atvejai

Visų pirma, Direktyva 2002/14/EB numato, kad valstybių narių pasirinkimu ši direktyva taikoma (i) įmonėms, kuriose dirba ne mažiau nei 50 darbuotojų (pagal direktyvos apibrėžimą įmonė - valstybių narių teritorijoje esanti valstybės arba privati įmonė, vykdanči ekonominę veiklą, siekianti arba nesiekianti pelno) ir (ii) padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 20 darbuotojų (pagal direktyvos apibrėžimą padalinys - valstybės narės teritorijoje esantis nacionalinės teisės aktais ir nusistovėjusia tvarka apibrėžtas verslo padalinys, kuriame vykdoma nuolatinė ekonominė veikla, naudojant žmogiškuosius ir materialinius išteklius)⁷⁵. Taigi, numatyti tam tikri darbuotojų skaičiaus reikalavimai, tam kad direktyva pirmiausia būtų taikoma.

Aptariant 2002/14/EB direktyvą išskiriami direktyvos 4 straipsnyje numatyti informavimo ir konsultavimo atvejai. Informavimo ir konsultavimo direktyvos aptariamas straipsnis numato, kad remiantis principais, numatytais Direktyvos 2002/14/EB 1 straipsnyje ir nepažeidžiant darbuotojams galiojančių palankesnių nuostatų ir (arba) nusistovėjusios tvarkos, valstybės narės privalo apibrėžti šiuos praktinius susitarimus dėl teisės į informavimą ir konsultavimą. Taigi, valstybėms narėms paliekama laisvė kurti nacionalinį reguliavimą pagal savo tradicijas ir ypatybes. Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalis numato, kad informavimas ir konsultavimas apima (i) informavimą (bet ne konsultavimą) apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, (ii) informavimą ir konsultavimą, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais

⁷⁵ *Cit. op.* 6, p. 656.

taikytinomis priemonėmis ir (iii) informavimą ir konsultavimą dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams.

Siekiant tikslingai išanalizuoti informavimą ir konsultavimą nacionaliniu lygiu, derėtų greta nagrinėti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnį, kuris taip pat numato privalomo informavimo ir konsultavimo atvejus, kadangi tiek direktyvoje, tiek ir kodekse numatyti atvejai yra glaudžiai susiję:

(i) DK 47 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės ar struktūrinio padalinio veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais. Greta šios normos aptartinas Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalies a punktas, iš kurio, galima teigti, buvo sukonstruota DK norma. Vienintelis skirtumas – tai, kad direktyva šiuo atveju nenumato pareigos dėl šios informacijos konsultuotis, priešingai negu DK.

(ii) DK 47 straipsnio 3 dalis numato, kad prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją, tad sąrašas informacijos, kuri turi būti pateikta dėl šio atvejo, nėra galutinis. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius. Pažymėtina, kad šiuo atveju be minimos 2002/14/EB direktyvos 4 straipsnio 2 dalies c punkto turi būti remiamasi atskira ES direktyva 98/59/EB dėl kolektyvinio darbuotojų atleidimo⁷⁶ (toliau – Direktyva 98/59/EB), kuri ir yra ES reguliavimo teisinis pagrindas grupės darbuotojų atleidimo atveju. Taip pat ypač svarbus ir DK 130¹ straipsnis, numatantis grupės darbuotojų atleidimo nuostatas.

(iii) DK 47 straipsnio 4 dalis numato, kad prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiams padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Kaip ir prieš tai aptartu atveju, čia svarbus direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalies c punktas, tačiau ES yra

⁷⁶ 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. OL, 1998 L 225, p. 2-3.

priėmusi Direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo⁷⁷, kuri iš esmės įtvirtina ES reguliavimą, kai perduodama įmonė, verslas ar verslo dalis.

(iv) DK 47 straipsnio 5 dalis numato specialiojo informavimo ir konsultavimo atvejus, kai tų atvejų sąlygos ir tvarka gali būti numatoma kituose įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų susitarimuose.

Randama nuomonių⁷⁸, kad DK 47 straipsnio 5 dalyje numatytas informavimas ir konsultavimas apima ir informavimo ir konsultavimo atvejus dėl kolektyvinių atleidimų ir įmonės, verslo ar jo dalies perdavimo, tačiau šio magistro darbo autorė abejoja tokio skirstymo pagrįstumu. Autorės nuomone, Informavimo ir konsultavimo direktyvos 4 straipsnio 2 dalies c punktas labiau atitinka minimų institutų prigimtį. Be to, šis direktyvos straipsnio punktas teikia nuorodą į direktyvos 9 straipsnio 1 punktą, kuriuo remiantis ši direktyva nepažeidžia specialios informavimo ir konsultavimo tvarkos, numatytos direktyvose 98/59/EB ir 2001/23/EB. Taip pat, darbo autorės manymu, informavimas ir konsultavimas pagal Direktyvą 94/45/EB, Direktyvą 2001/86/EB ir Direktyvą 2003/72/EB turėtų būti priskiriamas prie specialiojo konsultavimo, numatyto DK 47 straipsnio 5 dalyje.

Analizuojant Direktyvą 94/45/EB galima pastebėti, kad ji konkrečių informavimo ir konsultavimo atvejų nenumato, o kaip teigia jos 1 straipsnio 2 dalis – steigama Europos darbo taryba arba nustatoma darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarka, kad darbuotojai būtų informuojami ir su jais konsultuojamasi direktyvoje nurodytais terminais, būdais ir veiksmingumu. Taigi, šiai direktyvai nepateikiant konkrečių atvejų, galima remtis įtvirtintais nacionaliniame reguliavime – Europos darbo tarybų įstatyme. Šio įstatymo 34 straipsnis išskiria reguliariojo informavimo ir konsultavimo atvejus, o 35 straipsnis – informavimą ir konsultavimą esant ypatingoms aplinkybėms.

Reguliarusis konsultavimas vyksta pasibaigus kalendoriniams metams, centrinė atstovybė privalo per tris mėnesius parengti ir pateikti Europos darbo tarybai metų ataskaitą apie Europos Sąjungos įmonės ar įmonių grupės ekonominę būklę ir perspektyvas. Europos darbo tarybų direktyvos priede konkrečiai numatoma, kad kasmetinio reguliaraus informavimo ir konsultavimo metu reikia aptarti šiuos Europos Bendrijos įmonės ar įmonių grupės aspektus: įmonės ar įmonių grupės ekonominę ir

⁷⁷ 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. OL, 2001 L 82, p. 1-5.

⁷⁸ MURNIKAITĖ R. Magistro darbas: Teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju, p. 8. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2008-D_20090122_111125-40755/DS.005.0.01.ETD. [žiūrėta 2016 m. kovo 12 d.].

finansinę padėtį, galimą veiklos plėtojimą ir gamybą bei pardavimą, įdarbinimo padėtį ir galimas tendencijas, investicijas ir esminius struktūros, naujų darbo metodų įgyvendinimo ar gamybos procesų pakeitimus, gamybos perdavimą, įmonių sujungimą, įmonių, įstaigų arba jų svarbių padalinių sumažinimą ar uždarymą bei kolektyvinius atleidimus.

Kitas atvejis – informavimas ir konsultavimas atsiradus ypatingoms aplinkybėms. Ypatingomis aplinkybėmis yra laikomos aplinkybės, turinčios didelės įtakos Europos Bendrijos įmonės, jos padalinio ar Europos Bendrijos įmonių grupės įmonės darbuotojų interesams, ypač įmonės, gamybos ar verslo perkėlimas į kitą vietą, įmonės padalinio arba įmonės veiklos nutraukimas, grupės darbuotojų atleidimas iš darbo. Pareiga pranešti tenka centrinei vadovybei arba kito lygmens vadovybei, kuri turi teisę priimti savarankiškus sprendimus dėl ypatingų aplinkybių. Paaiškėjus šioms aplinkybėms Europos darbo taryba arba jos komitetas⁷⁹ turi būti tuojau pat informuojami raštu ir turi būti konsultuojamasi dėl darbuotojų interesų gynimo ar neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių darbuotojams mažinimo.

Kadangi jau buvo aptarta tai, kad Europos bendrovių ir Europos kooperatinių bendrovių direktyvos paremtos Europos darbo tarybų direktyva, suprantama, kad ir informavimo ir konsultavimo atvejai numatomi panašūs⁸⁰. Šalims nesusiderėjus dėl informavimo ir konsultavimo taisyklių per šešis mėnesius nuo specialiojo derybų organo įsteigimo, pradeda galioti direktyvų prieduose nurodomos standartinės taisyklės (išskyrus tuos atvejus, kai specialusis derybų organas atsisako teisės dalyvauti priimant sprendimus ir tada įsigalioja nacionalinės informavimo ir konsultavimo taisyklės). Direktyvos, priešingai nei nacionaliniai įstatymai, neįvardina informavimo ir konsultavimo atvejų kaip reguliaraus ir vykdomo esant ypatingoms aplinkybėms, tačiau direktyvų 2001/86/EB ir 2003/72/EB priedų 2 dalyse išskiriama, kad:

(i) Informavimas ir konsultavimas turi vykti ne rečiau kaip kartą per metus dėl struktūros, ekonominės ir finansinės padėties, galimo verslo, gamybos ir pardavimų augimo, užimtumo būklės ir galimų tendencijų, investicijų, esminių organizacijos pokyčių, naujų darbo metodų ar gamybos procesų taikymo, gamybos perdavimo, įmonių arba svarbių jos dalių susijungimo, mažinimo arba uždarymo ir kolektyvinių atleidimų iš darbo;

⁷⁹ Pagal LR Europos darbo tarybų įstatymą, Europos darbo tarybos komitetas – iš Europos darbo tarybos narių sudarytas komitetas, kuris, vadovaudamasis centrinės vadovybės ir specialiojo derybų komiteto susitarime nustatytais darbo tvarkos taisyklėmis, atsako už Europos darbo tarybos funkcijų atlikimą tarp Europos darbo tarybos posėdžių.

⁸⁰ Informavimas ir konsultavimas Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse dėl jų direktyvų ir nacionalinių įstatymų panašumo bus aptariami bendrai.

(ii) Informavimas ir konsultavimas taip pat turi būti vykdomas esant išimtinėms aplinkybėms, turinčioms itin didelį poveikį darbuotojų interesams, ypač įmonių persikėlimo arba perdavimo ar kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, kai tai nebuvo aptarta reguliaraus informavimo ir konsultavimo atveju.

Nacionaliniai įstatymai dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse išskiria konkrečius straipsnius dėl reguliaraus informavimo ir konsultavimo atitinkamai 29 straipsnis ir 31 straipsnis. Atitinkamai šių įstatymų 30 ir 32 straipsniai numato informavimo ir konsultavimo atvejus esant ypatingoms aplinkybėms. Nacionaliniuose įstatymuose numatytos reguliaraus informavimo ir konsultavimo bei informavimo ir konsultavimo esant ypatingoms aplinkybėms nuostatos atkartoja direktyvose numatytas nuostatas.

Be šių nurodytų informavimo ir konsultavimo atvejų, galima pastebėti direktyvų 2001/86/EB ir 2003/72/EB 3-jų straipsnių 1-ose dalyse numatytą dar vieną informavimo atvejį – kai bendrovių valdymo arba administraciniai organai parengia Europos bendrovės ir Europos kooperatinės bendrovės steigimo planą, iš karto, kai tik paskelbiamas susijungimo arba kontroliuojančiosios bendrovės steigimo sąlygų projektas arba kai patvirtinami dukterinės bendrovės steigimo ar reorganizavimo į SE ir SCE planai, turi būti imamasi būtinų priemonių, įskaitant informacijos apie dalyvaujančias bendroves, susijusias dukterines bendroves arba įmones ir apie jų darbuotojų skaičių pateikimą, kad su bendrovių darbuotojų atstovais būtų galima pradėti derybas dėl priemonių, susijusių su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus SE ir SCE. Sekant direktyvų pavyzdžiu, panašias nuostatas, tik plačiau, atkartoja nacionaliniai įstatymai dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos Bendrovėje ir Europos kooperatinėje bendrovėje. Pažymėtina, kad remiantis nacionaliniais įstatymais, šis informavimas susijęs su darbuotojų dalyvavimu darbdavio sprendimų priėmimo plačiąja prasme, kadangi įpareigojama inicijuoti derybas būtent dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo. Šiam tikslui pasiekti pasitelkiamas informavimas, ir kaip nurodo nacionalinių įstatymų 9-ųjų straipsnių 2-osios dalys, kuo greičiau, bet ne vėliau nei per trisdešimt dienų nuo duomenų pateikimo juridinių asmenų registro tvarkytojui, steigime dalyvaujančių bendrovių ir susijusių kontroliuojamų bendrovių ar susijusių padalinių valdymo arba administravimo organai turi raštu informuoti darbuotojų atstovus bendrovėse ar padaliniuose, o kai jų nėra – informuoti darbuotojus darbuotojų kolektyvo susirinkimuose ir kitomis bendrovėse ar padaliniuose įprastomis informacijos teikimo priemonėmis.

Šis informavimas turi apimti informaciją apie: (i) planus steigti SE arba SCE bei pateikti su tuo susijusią informaciją; (ii) dalyvaujančias bendroves, susijusias

kontroliuojamąsias bendroves ir susijusius padalinius, taip pat darbuotojų atstovus šiose bendrovėse ir padaliniuose; (iii) bendrą darbuotojų skaičių steigime dalyvaujančiose bendrovėse, susijusiose kontroliuojamosiose bendrovėse bei susijusiuose padaliniuose ir kiekviename iš jų atskirai, taip pat bendrą darbuotojų skaičių kiekvienoje valstybėje narėje; (iv) apskaičiuotą vietų skaičių specialiajame derybų komitete, tenkantį kiekvienos iš steigime dalyvaujančių bendrovių, susijusių kontroliuojamųjų bendrovių ir susijusių padalinių darbuotojų atstovams, taip pat jų paskirstymą pagal skirtingas valstybes nares; (v) steigime dalyvaujančiose bendrovėse esamas dalyvavimo teises, t. y. kokią šių bendrovių administravimo ar priežiūros organo narių dalį darbuotojai arba jų atstovai turi teisę skirti, rinkti, siūlyti juos skirti ir (ar) nepritarti jų paskyrimui. Taigi, informavimas ir konsultavimas SE ir SCE turi vykti ne tik reguliariai ir atsiradus ypatingoms aplinkybėms, tačiau informuoti reikia ir prieš steigiant SE ir SCE.

DK projektas numato informavimo ir konsultavimo atvejus, kuriuos galima skirti į reguliary informavimą ir konsultavimą (201 straipsnis) ir informavimą ir konsultavimą kitais atvejais (galbūt net įvardinant tai, kaip ypatingas aplinkybes pagal dabartinio DK variantą), kuris dar skiriamas į: (i) informavimą ir konsultavimąsi tvirtinant vietinius norminius teisės aktus (202 straipsnis); (ii) informavimą ir konsultavimąsi grupės darbuotojų atleidimo atveju (203 straipsnis); (iii) informavimą ir konsultavimąsi verslo ar jo dalies perdavimo atveju (204 straipsnis).

Aptariant reguliary informavimą, numatytą DK projekte išskiriami tokie konkretūs atvejai, kai darbdavys turi pateikti informaciją apie: (i) darbdavio situaciją, 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; (ii) įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas; (iii) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę bei jo organizavimo priežastis; (iv) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus; (v) dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir (ar) metiniu pranešimu; (vi) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai. Pažymėtina, kad projekte tokie reikalavimai numatyti darbdaviui, kuris įdarbina vidutiniškai 50 darbuotojų.

Kaip naujieną būtų galima išskirti informavimą ir konsultavimą tvirtinant tokius vietinius norminius aktus kaip darbo tvarkos taisyklės, darbo norma, naujų technologinių procesų įvedimo tvarka, informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka, darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių įvedimas, darbuotojų asmens duomenų saugojimo politika ir jos įgyvendinimo priemonės, lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo priemonės, psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencija ir pagalba asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, priemonės bei dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų. Taigi, šis sąrašas nėra baigtinis. Tam tikrų panašumų galima įžvelgti su kitokio darbuotojų dalyvavimo siaurąja prasme formomis⁸¹, kadangi kalbama apie tam tikrus vidaus norminius aktus, kurie daro įtaką darbuotojams ir kaip vienaip ar kitaip darbuotojai pasireiškia jų priėmime. Tačiau kitokio dalyvavimo siaurąja prasme atveju toks darbuotojų dalyvavimas numatomas tik prie tam tikrų DK normų, t.y. labai konkrečiai DK įvardintais atvejais, kai tuo tarpu pagal DK projektą informavimas ir konsultavimas tvirtinant vietinius norminius aktus spektras žymiai platesnis ir neapribojamas itin konkrečiais DK straipsniais, kaip antai kvalifikacinių egzaminų tvarkos ar konkursų nuostatų nustatymas.

Taigi, galima teigti, kad įgyvendinant Direktyvą 2002/14/EB, Direktyvą 94/45/EB, Direktyvą 2001/86/EB ir Direktyvą 2003/72/EB esminės jų nuostatos, susijusios su informavimo ir konsultavimo atvejais yra tinkamai įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnyje. Šis DK straipsnis numato privalomą kasmetinį reguliarių informavimą ir konsultavimą ir kitus informavimo ir konsultavimo atvejus atsiradus tam tikroms aplinkybėms, t.y. grupės darbuotojų atleidimo atveju, įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo bei kitus atvejus, numatytus įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ir darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose. DK tiesiogiai neįvardinant informavimo ir konsultavimo atvejų SE ir SCE, nukreipiama į nacionalinius įstatymus, kurie buvo priimti įgyvendinant direktyvų nuostatas. DK projekte numatomos nuostatos, ypač dėl informavimo ir konsultavimo tvirtinant vietinius norminius aktus, vertintinos teigiamai, nes kaip žinia, tai tiesiogiai susiję su darbuotojais ir jų teisėmis, tad galimybė pareikšti nuomonę ir tokiu būdu užmegzti dialogą su darbdavio atstovais gali būti labai naudinga praktika. Naujove galima laikyti ir tai, kad DK projekte darbuotojų informavimas ir konsultavimas grupės darbuotojų atleidimo atveju ir verslo perdavimo

⁸¹ Žr. 3.2. dalį.

atveju išskiriamas į atskirus straipsnius. Manytina, kad tai teisingas žingsnis, atsižvelgiant į tai, kokie kompleksiniai ir specifiniai šie institutai yra.

2.3. Informavimo ir konsultavimo procedūra

Pagrindines informavimo ir konsultavimo procedūrinės taisyklės visų pirma numato DK 47 straipsnis. Šio straipsnio 6 dalis numato, kad informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Nagrinėjant teismų praktiką dėl informacijos pateikimo darbdavių atstovams, praktikoje dažnai pasitaiko ginčų dėl informacijos pateikimo formos. D. Petrylaitės ir V. Petrylaitės teigimu, bylose iš esmės sprendžiama, ar profesinės sąjungos prašymas pateikti tam tikrų dokumentų kopijas gali prilygti informacijos pateikimui raštu⁸². Tokie ginčai kilo tada, kai profesinė sąjunga ir darbdavys nebuvo iš anksto susitarę dėl informacijos pateikimo formos. Tad teismai pabrėžia, kad informacijos pateikimo tvarka, kaip ir forma, turi būti nustatyta kolektyvinėse sutartyse ar kituose darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose, o neegzistuojant vieningam sutarimui, darbuotojų atstovai negali reikalauti konkrečios formos dokumentų, pavyzdžiui, kopijų. Teisė kopijuoti dokumentus sietina su teise turėti dokumentų kopijas, naudotis jomis savo nuožiūra, o darbdavio pareiga „pateikti informaciją“ ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją“ aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė tik susipažinti su dokumento turiniu, todėl teisėjų kolegija sprendė, kad nėra pagrindo laikyti, jog nepateikdamas profesinės sąjungos reikalaujamų dokumentų kopijų darbdavys būtų pažeidęs DK 22, 23 straipsnius⁸³. Savo nutartyse teismas informacijos pateikimą labiau sieja su „žinojimu“ apie konkrečios informacijos turinį, o ne su reikalavimu pateikti konkrečios formos informaciją. Direktyvoje 2002/14/EB nustatyta, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, tačiau teismas laikė, jog šios normos taikomos tik esant susitarimui⁸⁴. Pastebėtina, kad pastaraisiais metais teismai nebesilaiko tokios konkrečios pozicijos, tačiau vis dėlto teigtina, kad teismas per griežtai reguliuoja klausimus, kokiam tikslui darbuotojų atstovai prašo informacijos, ir jiems tenka pagrįsti prašomos informacijos apimtį, kam ta informacija bus naudojama, pagrįsti būtinybę ją gauti, o tai galimai ne tik varžo tinkamą informavimo ir konsultavimo procedūrų funkcionavimą, bet ir apskritai darbuotojų atstovų teises.

⁸² PETRYLAITĖ D., PETRYLAITĖ V. Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 146-149.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VšĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10;13.

⁸⁴ *Ibid.*

Būtina nagrinėti tam tikras ypatybes, susijusias su informacijos pateikimu darbuotojų atstovams, kai ta informacija yra laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi. DK 47 straipsnio 6 dalis numato, kad darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti tokios informacijos, turi teisę susipažinti su komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, jei ji yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į tai, kad pavyzdžiui, darbo santykiai ar atstovavimo įgaliojimas pasibaigė, draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims. DK 47 straipsnio 8 dalis numato, kad teisę darbdaviui atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokios informacijos atskleidimas pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei ar jos veiklai. Tokiu atveju, darbuotojų atstovai, nesutikdami su darbdavio sprendimu, per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nusprendus, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ir konsultuotis yra nepagrįstas, darbdavys teismo yra įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultuotis.

Kolizija, dėl to, kokia informacija gali būti pateikta, kyla ir kalbant apie asmens duomenų apsaugą. Vienoje iš nutarčių kilo ginčas dėl to, jog darbdavys atsisakė profesinei sąjungai pateikti informaciją apie darbuotojų kategorijas, kvalifikaciją, išsilavinimą ir kontaktines darbo valandas. Asmens duomenų apsaugos teisinės apsaugos įstatymo⁸⁵ 6 straipsnis numato, kad prašyme dėl asmens duomenų teikimo turi būti nurodytas tokių duomenų naudojimo tikslas, teikimo bei gavimo teisinis pagrindas ir apimtis. Toks profesinės sąjungos prašymas buvo grindžiamas DK 47 straipsnio 1 ir 6 dalimis, Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsniu bei LR Konstitucijos⁸⁶ 50 straipsniu, kuris numato, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Minimas Profesinių sąjungų įstatymo straipsnis nurodo, kad pastarosios turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius klausimus, kolektyvines sutartis ir kitus susitarimus. Tad, profesinė sąjunga, kilus įtarimų, kad darbdavys nesant ekonominio būtinumo priėmė naujus darbuotojus, šiems pavedė vykdyti darbus, kuriuos iki tol atliko kiti darbuotojai ir tokiu būdu buvo sumažintas krūvis jiems, o kartu ir atlygis, prašė pateikti minėtą informaciją. Teismas, remdamasis DK 47 straipsnio nuostatomis pripažino, kad minimu atveju kilus įtarimų dėl darbuotojų teisių pažeidimo ir jo apimties,

⁸⁵ Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 63-1479.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

profesinei sąjungai nepakako turimų duomenų siekiant atlikti adekvatų tyrimą, todėl buvo reikalinga gauti prašoma informaciją iš darbdavio. Todėl įvertinus prašomos gauti informacijos apimtį ir panaudojimo tikslą, t.y. siekį ginti darbuotojus, teisėjų kolegija sprendė, kad toks prašymas neperžengė Konstitucijos bei kitų įstatymų leistinių ribų.⁸⁷ Tad, kiekvienu atveju turi būti sprendžiama ar prašymas pateikti informaciją yra pagrįstas ir ar darbuotojų atstovams ši informacija būtina atlikti tyrimui.

Analizuojant direktyvas 2002/14/EB ir 94/45/EB, nagrinėjant direktyvų 2001/86/EB ir 2003/72/EB nuostatas ir nacionalinius įstatymus dėl darbuotojų dalyvavimo SE ir SCE konfidencialios informacijos aspektu, pastebėta, kad jų nuostatos iš esmės atkartojamos minimose DK straipsnio dalyse. Apibendrinant, remiantis visais minimais teisės aktais, galima išskirti tokius pastebėjimus: (i) darbuotojų atstovai neturi teisės atskleisti informaciją kitiems asmenims, kuri jiems buvo suteikta aiškiai konfidencialiai, nepaisant to, ar darbo santykiai, kadencija ir panašiai yra pasibaigusi; (ii) valstybės narės turi teisę numatyti tam tikrus atvejus ir sąlygas nacionaliniuose teisės aktuose, kada darbdavys neprivalo pateikti informacijos arba kai konsultacijos pobūdis būtų toks, kad ypač pakenktų darbdaviui; (iii) valstybės narės privalo numatyti atitinkamas administracines ar teismines peržiūros procedūras atvejams, kai darbdavys prašo išlaikyti konfidencialumą arba, priešingai, nesuteikia darbuotojų atstovų reikalaujamos informacijos.

DK 47 straipsnio 7 dalis numato bendras pareigas konsultacijoms dėl darbdavio perduotos informacijos ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ar kitais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Panaši nuostata pateikiama ir Informavimo ir konsultavimo direktyvoje, kuri pamini, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi. Tam pritaria ir teismų praktika, išskirdama, kad pagal galiojantį teisinį reguliavimą informavimo ir konsultavimo procedūros turi vykti įstatyme numatytais keliais etapais iš pradžių suteikiant reikiamą išsamią informaciją, po to skiriant pakankamai laiko susipažinti su pateikta informacija ir išklausant kitos šalies nuomonę, pravedant konsultacijas ir siekiant susitarti iki sprendimo priėmimo, suteikiant galimybę darbuotojų atstovui daryti įtaką sprendimo turiniui. Be to, darbdaviui priėmus sprendimą, konsultacijos dėl jau priimto sprendimo prarandą prasmę, nes tokiu atveju darbuotojų atstovai praranda galimybę kaip nors daryti įtaką darbdavio sprendimo turiniui. Po sprendimo priėmimo tokios

⁸⁷ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Klaipėdos miesto profesinių organizacijų susivienijimas v. Klaipėdos Stasio Šimkaus konservatorija*, Nr. 2A-1164-253/2014, kat. 7.4; 99.5; 121.21.

konsultacijos galėtų daryti įtaką nebent sprendimo vykdymo tvarkai ir procedūroms, bet ne paties sprendimo nuostatoms. Todėl įstatymo leidėjas konsultacijų laiką yra labai aiškiai ir imperatyviai įvardijęs DK 47 straipsnio 4 dalyje, nurodydamas, jog jos turi vykti prieš sprendimo priėmimą. Beje, toje pačioje byloje teismas pripažino, kad tinkamai pateikta informacija nelaikoma nedetalizuota, bendro pobūdžio informacija, iš kurios neįmanoma susidaryti nuomonės apie reikalo esmę. Konkrečiu atveju, darbdavio raštuose buvo teigiama, kad struktūriniais pertvarkymais siekiama minimizuoti veiklos sąnaudas, optimizuoti įmonės veiklą, supaprastinti įmonės valdymą – teismas tai vertino kaip nepakankamą informacijos pateikimą.⁸⁸ Kitoje byloje teismas pažymėjo, 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 nesurengimas ar surengimo tvarkos pažeidimas galėjo turėti esminę įtaką konkrečiam darbuotojo atleidimo atveju. Taip pat minimas konsultacijų pavėluotas surengimas, kuris teismo teigimu, savaime nesudaro pagrindo pripažinti atleidimo iš darbo neteisėtu. Jeigu pagal konkrečios bylos aplinkybes būtų įrodyta, kad laiku surengus konsultacijas konkrečiam darbuotojo atleidimo iš darbo būtų išvengta, tada būtų galima tai vertinti kaip darbuotojo atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimą⁸⁹. Taigi, tikslingos informacijos pateikimas darbuotojų atstovams laiku, leidžiant tinkamai su ja susipažinti ypač svarbus, ir ta reikšmė pripažįstama ne tik teisės aktų normose, bet ir teismų praktikoje.

Be to, direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 4 dalyje dar pateikiami principai, kaip turi vykti informavimas ir konsultavimasis: (i) užtikrinus laiko, metodų ir turinio tinkamumą; (ii) esant tinkamam administravimo ir atstovavimo lygiui, atsižvelgiant į aptariamą temą; (iii) dėl informacijos, kurią pateikė darbdavys siekdamas informuoti darbuotojus, ir dėl atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti; (iv) tada, kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą; (v) siekiant susitarimo dėl darbdavio kompetencijoje esančių sprendimų priėmimo. Darbo tarybų direktyva konkrečių taisyklių informavimo ir konsultavimo procedūroms nenumato, tik direktyvos 6 straipsnis, apibrėždamas centrinės administracijos ir specialaus derybų organo susitarimo turinį numato, kad šie subjektai numato informavimo ir konsultavimosi tvarką.

⁸⁸ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugpjūčio 31 d. nutartis civilinėje byloje *KAG darbuotojų profesinė sąjunga v. UAB koncernas „Achemos grupė“*, Nr. 2A-2574-232/2015, kat. 3.2; 7.4; 121.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *V.V. v. AB „Jonavos grūdai“*, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5; 11.9.6.

Taigi, galima teigti, kad tai bendroji informavimo ir konsultavimo tvarka, tačiau kalbant apie grupės darbuotojų atleidimą, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse informavimas ir konsultavimas vykdomas kitaip. Be jau aptarto DK 47 straipsnio, paminėtini DK straipsniai, numatantys darbuotojų atstovų teises bei darbdavių teises ir pareigas susijusias su jais, t.y. DK 22 ir 23 straipsniai. Aktualios šių straipsnių nuostatos informavimui ir konsultavimui numato: (i) darbuotojų atstovų teisę saugoti darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbuotojų teisei padėčiai; (ii) teisę gauti informaciją ir konsultotis su darbdaviais dėl sprendimų priėmimo, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai.

Remiantis DK projekto 201 straipsniu, reguliariojo informavimo ir konsultavimo atveju pateikus darbuotojams informaciją⁹⁰, darbo taryba ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos gali pareikalauti pradėti konsultacijas, po tokio reikalavimo ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. DK projekte numatoma, kad darbo taryba privalo informuoti darbovietės lygiu veikiančią profesinę sąjungą ir pastaroji gali pateikti savo nuomonę darbdaviui. Darbo tarybai arba patikėtiniui neegzistuojant, darbdavys privalo pateikti informaciją darbovietės lygiu veikiančiai profesinei sąjungai. Taip pat siekiant užtikrinti darbuotojų teisę į tinkamą informavimą ir konsultavimą, darbdavys turi vesti derybas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas, nebent dėl kitokio termino susitariama abipusiu susitarimu.

DK projekte numatomoje informavimo ir konsultavimosi tvirtinant vietinius norminius teisės aktus procedūroje numatoma tam tikra tvarka – apie būsimų sprendimų priėmimą darbo taryba informuojami prieš dešimt darbo dienų iki jų patvirtinimo. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Tokių derybų minimali trukmė DK projekte numatoma penkias darbo dienas, taip pat leidžiamas abipusis susitarimas dėl kitokio termino.

Taigi, matyti, kad konkrečių rėmų kaip turi vykti informavimo ir konsultavimo procedūros teisės aktai nenumato, neskaitant tam tikrų terminų apibrėžimo tam, kad būtų apsaugotos darbuotojų atstovų teisės. Kiek kitokios procedūros numatomos darbuotojų

⁹⁰ Plačiau žr. DK projekto 201 straipsnio 2 dalies punktus.

informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo ir įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, tad tai aptartina atskirai.

Remiantis Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, informavimo ir konsultavimo procedūras grupės darbuotojų atleidimo atveju galima išskirti į kelis etapus:

(i) Išankstinio informavimo ir konsultavimo etapas. Darbdaviui nusprendus vykdyti kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas bendras susitarimas. Šiame etape numatoma tartis dėl būdų ir priemonių, kaip išvengti kolektyvinių atleidimų arba bent jau sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat spręsti kaip sušvelninti šių atleidimų padarinius kartu sprendžiant atleistų darbuotojų įdarbinimo ar perkvalifikavimo klausimus. Tam, kad darbuotojai galėtų pateikti pasiūlymus šių išankstinių konsultacijų metu, direktyva numato pareigą darbdaviams pateikti darbuotojų atstovams visą svarbią informaciją ir kiekvienu atveju raštu informuoti apie planuojamų atleidimų priežastis, įprastai dirbančių kategorijų skaičių, atleidžiamų darbuotojų kategorijų skaičių, laikotarpį, per kurį planuojamas kolektyvinio atleidimo įgyvendinimas, siūlomų atleisti darbuotojų atrankos kriterijus ir išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas arba praktikoje taikomas išeitines pašalpas (2 straipsnio 3 dalis).

(ii) Kompetentingos valstybinės institucijos informavimas apie numatomą kolektyvinį darbuotojų atleidimą. Šį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei informacija, apie įvykusį darbuotojų išankstinį informavimą ir konsultavimą. Kolektyviniai atleidimai gali būti pradėti vykdyti tik praėjus ne mažiau kaip 30 dienų po pranešimo kompetentingai valstybinei institucijai. Svarbu pabrėžti, kad pradiniam laikotarpiui esant trumpesniam nei 60 dienų, valstybės narės gali suteikti teisę kompetentingoms institucijoms jį pratęsti iki 60 dienų, taigi bendrai toks laikotarpis gali būti nuo 30 iki 60 dienų. Tai paaiškinama tuo, kad minimai kompetentingai institucijai reikia spręsti problemas, iškylančias dėl numatomo kolektyvinio atleidimo.

(iii) Kolektyvinių atleidimų vykdymas.

Kalbant apie tokio reguliavimo numatymą nacionalinėje teisėje, išskiriamas DK 130¹ straipsnis. DK apibrėžia grupės darbuotojų atleidimą kaip darbo sutarčių nutraukimą, kai per 30 kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo tam tikrą skaičių darbuotojų atitinkamo dydžio įmonėse. Straipsnio 3 dalis numato tai, kad apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu

pranešti teritorinei darbo biržai pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Taip pat, straipsnio 4 dalis numato, kad darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai ar pažeidus pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais. Teismų praktika išskiria tokius grupinio darbuotojų atleidimo požymius: (i) jeigu vykdomas tam tikro skaičiaus, numatyto DK 130¹ straipsnio 1 dalies 1-3 punktuose, darbuotojų atleidimas; (ii) tu darbuotojų atleidimas vykdomas per tam tikrą laiką, t.y. 30 dienų laikotarpis; (iii) darbuotojai turi būti atleidžiami iš darbo, o ne ketinama ar svarstoma dėl jų atleidimo.⁹¹ Taigi, jei darbdavys po sprendimo priėmimo vykdė konsultacijas, atliko kitus veiksmus ir faktiškai priimto sprendimo visa apimtimi nevykdė, tai vien sprendimo priėmimas dėl grupinio darbuotojų atleidimo nevertinamas kaip pagrindas darbdavio pareigai pagal DK 130¹ straipsnio 1 dalį atsirasti. Pastebėtina, kad DK detalai nereglamentuoja darbuotojų išankstinio informavimo ir konsultavimo tvarkos, kuri detalai aprašoma direktyvos 2 straipsnio 3 dalyje. Tačiau galima teigti, kad Direktyva 98/59/EB įpareigoja darbdavį laikytis joje numatytos tvarkos.

Kaip jau buvo minėta, naujasis DK projektas grupės darbuotojų atleidimą reglamentuoja atskirame straipsnyje, tačiau galima pastebėti, kad ypatingų naujovių į reguliavimą neįtraukia. Kaip ir prieš tai aptartais DK projekto atvejais, numatomi terminai per septynias darbo dienas iki numatomos konsultavimosi procedūrų pradžios darbdaviui darbo tarybai raštu suteikti informaciją. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbo taryba, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojo atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir t.t. Tokios konsultacijos turi trukti ne mažiau kaip dešimt darbo dienų, jei šalys nesusitarė kitaip. Tai, kokia informacija turi būti pateikiama, nesiskiria nuo dabartinio reglamentavimo, t.y. atleidimų priežastys, laikotarpis, per kurį bus vykdomi atleidimai ir panašiai.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek pagal ES reguliavimą, tiek ir pagal nacionalinį reguliavimą, išskiriami keli informavimo ir konsultavimo grupės darbuotojų atleidimo atveju – išankstinis informavimas ir konsultavimas teikiant darbuotojų atstovams aktualią informaciją, po jo sekantis kompetentingos valstybinės institucijos informavimas apie planuojamą grupės darbuotojų atleidimą tam, kad būtų švelninami jo padariniai ir pats grupės darbuotojų atleidimo vykdymas.

Informavimą ir konsultavimą įmonės, verslo arba verslo dalies perdavimo atveju reglamentuoja Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų

⁹¹ *Cit. op.* 89.

teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo, 7 straipsnis. Būtina pabrėžti, kad šis direktyvos straipsnis, kaip ir kolektyvinio atleidimo atveju, akcentuoja išankstinį darbuotojų atstovų informavimą ir konsultavimą, t.y. darbuotojų atstovų informavimą ir konsultavimą dar prieš perdavimo atlikimą. Informacija turi būti perduodama ir konsultavimasis bet kokių atveju turi vykti dar prieš tai, kol perdavimas nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui.

Direktyvos 7 straipsnio 1 dalis numato, kad perdavėjas ir perėmėjas privalo informuoti savo darbuotojų, kuriems turi įtakos perdavimas, atstovus apie (i) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą, (ii) perdavimo priežastis, (iii) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, (iv) priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu. To paties straipsnio 6 dalis kartoja aukščiau vardinamas nuostatas, tačiau tik tam, kad įtvirtintų labai svarbią taisyklę – visa ši informacija, įmonėse neegzistuojant darbuotojų atstovams ne dėl darbuotojų kaltės, turi lygiai taip pat iš anksto pateikta atitinkamiems darbuotojams.

Taip pat, svarbu paminėti, kad pareigą informuoti apie įmonės arba jos dalies perdavimo priežastis, juridinę, ekonominę, socialinę reikšmes pagal direktyvą 2001/23/EB turi teisių ir prievolių perdavėjas ir perėmėjas, o konsultuotis dėl priemonių numatymo savo dirbančiųjų atžvilgiu, norint pasiekti susitarimo, tik teisių ir prievolių perėmėjas⁹².

Kalbant apie nacionalinį reguliavimą, čia svarbus jau minėtas DK 22 straipsnio 1 dalies 7 punktas, taip pat, 23 straipsnio 1 dalies 2 punktas, numatantis darbdavio pareigą priimant sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų numatytais atvejais – gauti jų sutikimą bei 23 straipsnio 1 dalies 5 punktas, numatantis darbdavio pareigą nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą. Taip pat, svarbi jau aukščiau nagrinėto DK 47 straipsnio 4 dalis, kuri iš esmės perima direktyvoje numatytus svarbiausius aspektus – įtvirtina tai, kad informavimas ir konsultavimasis turi būti vykdomas dar prieš priimant sprendimą dėl įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo, taip pat, įtvirtina pareigą konsultuotis dėl tokio sprendimo priežasčių bei padarinių darbuotojams.

Aptariant DK projekte numatytą informavimą ir konsultavimą įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju taip pat išskirtinos tik nežymios naujovės. Ko nėra dabartiniame reglamentavime ir kas yra pakankamai svarbu – kaip ir prieš tai DK

⁹² MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, 4(28), p. 58.

projekto minėtais atvejais nustatyti tam tikri terminai. Informavimo ir konsultavimo procedūrų atveju, kai perduodama įmonė, verslas ar verslo dalis, DK projekto 204 straipsnio 2 dalis nurodo, kad ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomos informavimo ir konsultavimosi procedūros pradžios darbdavys turi raštu suteikti informaciją darbo tarybai. Tai informacija, kurią numato ir dabartinis reguliavimas, t.y. perdavimo data, teisiniai, ekonominiai, socialiniai padariniai darbuotojams ir panašiai. To paties straipsnio 5 dalis numato, kad informavimo ir konsultavimosi procedūros turi būti ne trumpesnės nei penkių darbo dienų trukmės, nebent abipusiu susitarimu nustatomas kitoks terminas.

Apibendrinant teigtina, kad direktyvos nuostatos dėl informavimo ir konsultavimo įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju įtvirtintos nacionaliniame reguliavime tinkamai, tačiau apskritai kritikuotina tai, kad neaišku kokio tikslumo informacija turi būti pateikta. Tikėtina, kad ES įstatymų leidėjas paliko tai valstybių narių diskrecijai, tačiau akivaizdu, kad konkretesnio reguliavimo priimta nebuvo.

Kadangi SE ir SCE atvejais informavimo ir konsultavimo procedūroms taikomos ypatumų turinčios nuostatos, jas reikia analizuoti atskirai. Direktyvos 2001/86/EB ir 2003/72/EB konkrečios struktūros informavimo ir konsultavimo procedūroms nenumato, tam tikrus aspektus galima išskirti iš direktyvų priedų 2-ųjų dalių. Įstatymai dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse šias procedūrinės taisyklės perkelia į nacionalinį reguliavimą.

Kaip jau buvo išskirta, standartinės taisyklės įsigalioja tik tam tikrais numatytais atvejais, tad steigiant SE arba SCE specialiajam derybų komitetui nusprendus vietoj darbo tarybos nustatyti kitą informavimo ir konsultavimo tvarką, turi būti numatomi detalūs susitarimai dėl tokios tvarkos įgyvendinimo. Šioje vietoje derybų dalyviams paliekama laisvė derėtis dėl informavimo ir konsultavimo, o tai galima pagrįsti tuo, kad pavyzdžiui, kai kurioms bendrovėms jungiantis, jose jau iš anksčiau gali būti numatyta tam tikra dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo sistema, todėl paprasčiau perimti tai, kas jau įprasta nei kurti naują sistemą. Be to, tokiuose teisės aktuose pabrėžiama, kad nauja informavimo ir konsultavimo procedūra negali bloginti darbuotojų situacijos, tad tai veikia kaip tam tikras apsidraudimas. Visgi, neabejotina, kad dėl įvairių aplinkybių kartais gali būti nesusiderima, tad darbuotojai tokiu būdu apsaugoti, kad jiems būtų užtikrintos jų teisės dalyvauti sprendimų priėmimo per standartinių taisyklių veikimą.

Standartinių taisyklių taikymo atveju, viena iš procedūrinių taisyklių numatyta direktyvų priedų 2-ose dalyse nurodytose b punktų antrosiose pastraipose. Ši taisyklė nurodo, kad SE arba SCE centrinė vadovybė privalo pateikti darbuotojus atstovaujantiems

organui administracinio arba tam tikrais atvejais – valdymo ir priežiūros organo posėdžių darbotvarkę ir visų dokumentų, pateikiamų jos visuotiniam akcininkų susirinkimui, kopijas. Tokia nuostata vertintina teigiamai, nes konkrečiai apibrėžiama kokia informacija turi būti pateikiama bei tai, kad turi būti pateikiamos dokumentų kopijos. Tokia direktyvos nuostata gali būti laikoma kaip išsprendžianti Lietuvos teismų praktikos problemas, aptartas 2.3. dalyje⁹³, kai iki galo nėra aišku ar darbuotojų atstovai gali reikalauti dokumentų kopijų, ir kai teismai prašo darbuotojų atstovų pateikti pagrindimą, kodėl jiems reikalinga konkreči informacija. Tai taip pat išspręstą ir gan griežto teismų požiūrio problemą, kai direktyvoms ir įstatymams nurodžius pareigą informuoti laiku, tinkamai bei suteikiant galimybę darbuotojų atstovams įsigilinti į informaciją, teismų teigimu dėl to turi būti susitarta iš anksto kolektyvinėse sutartyse. Žinant faktą, kad kolektyvinės sutartys Lietuvoje nėra ypač dažnas reiškinys, toks teismų pareiškimas neturėtų būti laikomas pagrįstu. Direktyvų pavyzdžiu sekė ir Lietuvos įstatymų leidėjas perkeliant direktyvų nuostatas į nacionalinę teisę. Aptariant reguliarųjį informavimą ir konsultavimą išskiriama labai panaši nuostata į aptartą direktyvoje – kartu su metine ataskaita bendram darbuotojų atstovų ir centrinės vadovybės posėdžiui turi būti pateiktos visuotiniam akcininkų susirinkimui pateiktų visų dokumentų kopijos, valdymo ir administravimo organų posėdžių darbotvarkės. Galima būtų manyti, kad tokių teisės aktų nuostatų įtvirtinimas paskatino Lietuvos teismų praktikos „švelnėjimą“ aptariamam klausimui.

Nacionaliniai įstatymai veikiant pagal standartines taisykles numato, kad praėjus ne mažiau kaip trisdešimčiai dienų nuo ataskaitos pateikimo SE ir SCE darbo taryboms, ji turi būti aptariama bendrame SE ir SCE darbo tarybų ir centrinės vadovybės posėdyje. Šis privalo būti protokoluojamas, protokolas pasirašomas darbuotojų ir darbdavių atstovų įgaliotų asmenų. Taip pat, SE ir SCE direktyvose numatoma kita svarbi taisyklė – kompetentingam organui nusprendus nesivadovauti darbuotojų atstovų nuomone, pastarieji turi teisę dar kartą susitikti su SE arba SCE kompetentingu organu ir siekti susitarimo.

Informavimo ir konsultavimo esant ypatingoms aplinkybėms atveju pirma galima išskirti svarbiausią taisyklę – apie tokias aplinkybes nedelsiant raštu turi būti pranešama SE arba SCE darbo tarybos komitetui⁹⁴, o jei toks nesudarytas SE ar SCE darbo tarybai. Pranešti privalo centrinė vadovybė arba kito lygmens vadovybė, kuri turi teisę priimti

⁹³ Žr. 2.3. dalį.

⁹⁴ Jei SE ar SCE darbo taryboje yra daugiau kaip šeši nariai, darbo taryba išrenka trijų narių SE ar SCE darbo tarybos komitetą. Jis atsako už SE ar SCE darbo tarybos funkcijų atlikimą tarp darbo tarybos posėdžių. Jei įmanoma, darbo tarybos komiteto nariai turi būti iš skirtingų valstybių narių. SE ar SCE darbo tarybos pirmininkas *ex officio* yra darbo tarybos komiteto pirmininkas.

savarankiškus sprendimus dėl ypatingų aplinkybių. Darbuotojų atstovai, savo ruožtu gavę tokį pranešimą, gali kreiptis į centrinę vadovybę ar kito lygmens vadovybę, prašydami nedelsiant sukviesti darbuotojų ir darbdavių atstovus į posėdį. Tokio posėdžio metu turi būti konsultuojamasi dėl darbuotojų interesų gynimo ar socialinių ir ekonominių padarinių darbuotojams švelninimo priemonių.

Galima išskirti tam tikras procedūrinės taisyklės, kai informavimo ir konsultavimo procedūrose dalyvauja darbo tarybos komitetas: (i) vykstant informavimui ir konsultavimui esant ypatingoms aplinkybėms ir tokiose procedūrose dalyvaujant SE ar SCE darbo tarybos komitetui, į posėdį centrinė vadovybė ar kito lygmens vadovybė privalo pakviesti ir SE ar SCE darbo tarybos narius, kuriuos paskyrė ar išrinko tų SE ar SCE centrinių vadovybių ar jų padalinių darbuotojai ar jų atstovai; (ii) Įvykus posėdžiui, kuriame dalyvavo centrinės vadovybės ar kito lygmens vadovybės ir SE ar SCE darbo tarybos komitetas, pastarasis turi nedelsiant informuoti visus SE ar SCE darbo tarybos narius apie posėdyje svarstytus klausimus ir priimtus sprendimus. Informuoti SE ar SCE darbo tarybos nariai turi informuoti SE ar SCE arba jų padalinių, SE ar SCE kontroliuojamųjų bendrovių ar jų padalinių, kurie tiesiogiai susiję su minėtomis aplinkybėmis, darbuotojų atstovus, o pastariesiems neegzistuojant – pranešti darbuotojų susirinkimuose. Lygiai taip pat turi elgtis ir SE ar SCE darbo taryba tuo atveju, kai informavimo ir konsultavimo procedūrose dalyvauja ji, o ne darbo tarybos komitetas.

Išskiriamos ir kitos taisyklės, kurios direktyvose ir nacionaliniuose įstatymuose plačiau neaptiriamos: (i) prieš bet kokį susitikimą su kompetentingu SE ir SCE organu, darbuotojų atstovai turi teisę susitikti su kompetentingo organo nariais; (ii) reguliaraus informavimo atveju darbuotojų atstovai gali pasitelkti eksperto pagalbą; (iii) darbuotojų atstovai praneša SE, SCE ir jos dukterinių bendrovių ir įmonių darbuotojų atstovams apie informavimo ir konsultavimo turinį bei rezultatą.

Taigi, apibendrinant teigtina, kad tokios pagrindinės procedūrinės informavimo ir konsultavimo taisyklės yra išskiriamos teisės aktuose, susijusiuose su dalyvavimu sprendimų priėmimo, kai nusprendžiama taikyti standartines taisykles arba iki derybų termino pabaigos nebuvo priimtas susitarimas. Šalims nesirenkant standartinių taisyklių ir pačioms nustatant informavimo ir konsultavimo tvarką SE ir SCE, teisės aktai negali kurti konkrečios sistemos, tik pamatines nuostatas siekiant apsaugoti darbuotojų teises.

3. Kitos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos

Manytina, kad galima darbuotojų dalyvavimą skirti į privalomą ir savanorišką dalyvavimą darbdavio sprendimų priėmimo, nes galima pastebėti, kad privalomas dalyvavimas numatomas viešojo sektoriaus įstaigose, o savanoriškas dalyvavimas dažniau taikomas privačioms įmonėms. Viešajame sektoriuje yra vienas vyraujantis interesas – visuomenės arba kitaip viešasis interesas, dėl kurio tokioms įstaigoms keliami aukštesni reikalavimai. Darbuotojai, dirbantys viešojo sektoriaus įstaigose yra įpareigoti laikytis aukštesnių standartų, nes jų darbas tiesiogiai atsiliepia visos valstybės valdymui, tad tuo galima pagrįsti ir jiems taikomą privalomą dalyvavimą. Kaip pavyzdį, galima išskirti Vilniaus universiteto statutą⁹⁵. Nepaisant fakto, jog aukštosios mokykloms taikomas autonomijos principas tam, kad būtų įgyvendintas konstitucinis akademinės laisvės principas, negalima teigti, kad aukštosios mokyklos dėl to praranda viešojo sektoriaus įstaigoms būdingus bruožus. Vilniaus universiteto statute numatoma taryba, kuri greta kitų universiteto valdymo organų, yra sudaroma iš vienuolikos asmenų, kurie skiriami iš universiteto dėstytojų, studentų ir t.t. Dėstytojų atveju konkrečiai galima išskirti tai, kad universitetas yra pastarųjų darbdavys, o šie skiriami tarybon universiteto akademinės bendruomenės narių. Universiteto bendruomenė atsisakyti skirti savo atstovą taryboje neturi teisės, tad tai suponuoja tam tikrą privalomumą. Taip pat, Vilniaus universiteto statuto 38 straipsnis, numatantis tarybos įgaliojimus, įrodo labai aiškų tarybos vaidmenį sprendimų priėmimo, nes tarybos pareigos savaime suponuoja bendradarbiavimą tarp valdymo organų ir panašiai. Taigi, galima teigti, kad skirtinas savanoriškas ir privalomas darbuotojų dalyvavimas. Privalomas darbuotojų dalyvavimas numatomas viešajame sektoriuje dėl šio sektoriaus pobūdžio valdyti valstybę, o savanoriškas dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo numatomas privataus sektoriaus tam tikro pobūdžio įmonėse ir šiuos atvejus reglamentuoja DK, tad tai bus aptariama šioje darbo dalyje.

3.1. Darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo siaurąja prasme (angl. *participation*)

Kaip jau buvo minėta anksčiau, trečioji išskiriama darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo forma – dalyvavimas siaurąja prasme – ES teisės aktuose atsirado tik vėliau, po ilgų derinimo procedūrų ES lygiu. Direktyva 2001/86/EB ir Direktyva 2003/72/EB dalyvavimą siaurąja prasme apibrėžia kaip darbuotojų ir (arba) darbuotojų atstovams atstovaujančio organo dalyvavimą bendrovės reikalų sprendime, suteikiant

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1990, Nr. 18-468, Nr. 19-487.

jiems teisę rinkti ar skirti kai kuriuos bendrovės priežiūros organus ar administracinio organo narius arba rekomenduoti ir (arba) nepritarti kai kurių arba visų bendrovės priežiūros ar administracinio organo narių paskyrimui. Direktyva 2005/56/EB iš visų darbe aptariamų ES teisės aktų išskirtinė tuo, kad aptaria tik dalyvavimo siaurąją prasme formą, neišskiriant kitur privalomo informavimo ir konsultavimo formų, tad dėl šio išskirtinumo bus aptarta atskirai.

Pažymėtina, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas bendrovių organuose labai įvairus – vienos jų darbuotojai visiškai neturi tokių teisių (pavyzdžiui, Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje, Bulgarijoje, Kipre), kitose šalyse šios teisės egzistuoja didesnėse įmonėse (pavyzdžiui, daugiau nei 25 darbuotojai Švedijoje, daugiau nei 35 darbuotojai Danijoje, daugiau nei 200 darbuotojų Vengrijoje), ar stebėtojų tarybą turinčiose įmonėse (Slovėnija), valstybinėse ar valstybės kontroliuojamose įmonėse (pavyzdžiui, Graikija, Portugalija, Prancūzija, Lenkija). Vienose valstybėse narėse darbuotojų atstovai yra skiriami profesinės sąjungos, kitose darbo tarybų ar renkami darbuotojų. Taip pat, yra valstybių narių, kuriose darbuotojų atstovams rezervuojamos vietos stebėtojų tarybose, kitose – valdymo ir administravimo organuose (pastebėtina, kad tai iš esmės priklauso nuo bendrovės valdymo modelio pripažįstamo valstybių narių nacionalinės teisės, t.y. monistinio ar dualistinio modelio).⁹⁶ Taigi, valstybių narių teisė labai skirtingai reglamentuoja darbuotojų dalyvavimą.

Ypač svarbu išanalizuoti darbuotojų dalyvavimą Europos bendrovėje ir Europos kooperatinėje bendrovėje. Specialusis derybų organas ir dalyvaujančių bendrovių vadovybė gali susitarti dėl bet kokio lygmens dalyvavimo, tačiau jei dalyvavimas SE arba SCE bus vykdomas remiantis standartinėmis taisyklėmis, tai SE arba SCE administravimo ar priežiūros organe darbuotojų atstovų turi būti tiek, kokia didžiausia jų dalis buvo kurioje nors dalyvaujančioje bendrovėje. Šios nuostatos galioja tik tada, kai kurioje nors dalyvaujančioje bendrovėje iki SE arba SCE steigimo jau galiojo dalyvavimo taisyklės. Tai yra taip vadinamas „prieš ir po“ principas, kurio esmė – neleisti sumažinti skirtingos šalyse egzistuojančių darbuotojų dalyvavimo teisių tik dėl SE arba SCE steigimo fakto⁹⁷.

Galima išskirti kelias taisykles dėl darbuotojų dalyvavimo siaurąją prasme: (i) kai SE arba SCE steigama reorganizavimo būdu ir valstybės narės darbuotojų dalyvavimo administraciniame arba priežiūros organe taisyklės buvo taikomos iki SE ar SCE registravimo, visi su darbuotojų dalyvavimu susiję aspektai toliau taikomi SE arba SCE;

⁹⁶ *Cit. op.* 4, p. 449.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 433.

(ii) kai SE arba SCE steigiama ne reorganizavimo, o kitais steigimo atvejais, SE arba SCE, jų dukterinių bendrovių ir įmonių darbuotojai ir (arba) jiems atstovaujantys organai turi teisę rinkti, skirti, rekomenduoti SE arba SCE administracinio arba priežiūros organo narius arba nepritari didžiausiam skiriamų narių skaičiui, kuris yra nustatytas atitinkamoms dalyvaujančioms bendrovėms iki SE arba SCE registravimo; (iii) jeigu iki SE arba SCE registravimo dalyvavimo taisyklės nebuvo taikomos jokiai dalyvaujančiai bendrovei, ši neprivalo priimti nuostatų dėl darbuotojų darbuotojų dalyvavimo.

Atstovaujantis organas⁹⁸ priima sprendimus dėl vietų administraciniame arba priežiūros organe paskirstymo įvairių valstybių narių darbuotojams atstovaujantiems nariams arba SE ar SCE darbuotojų rekomenduojamo būdo, arba nepritarimo šių organų narių paskyrimui proporcingai SE arba SCE darbuotojų skaičiui kiekvienoje valstybėje narėje. Jeigu vienos valstybės narės arba kelių valstybių narių darbuotojams proporcingumo kriterijus netaikomas, atstovaujantis organas prireikus paskiria narį iš vienos minėtų valstybių narių, konkrečiai – iš valstybės narės, kurioje yra registruota SE arba SCE būstinė. Kiekviena valstybė narė gali nustatyti administraciniame arba priežiūros organe jai skiriamas vietas. Kiekvienas SE arba SCE administracinio arba tam tikrais atvejais priežiūros organo narys, kurį išrinko, paskyrė arba rekomendavo atstovaujantis organas arba, atsižvelgiant į aplinkybes, darbuotojai, yra tikrasis narys, turintis tokias pat teises ir įsipareigojimus, kaip ir akcininkams atstovaujantys nariai, įskaitant balsavimo teisę.

Nacionaliniai įstatymai dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse, perkeldami ES teisės aktų nuostatas, dalyvavimą siaurąja prasme apibrėžia iš esmės panašiai – tai darbuotojų atstovų įtaka bendrovės valdymui, kuri įgyvendinama per teisę rinkti, skirti, bendrovės priežiūros ar administravimo organo narius, siūlyti juos skirti ir (ar) nepritari jų paskyrimui. Darbuotojų dalyvavimo siaurąja prasme tvarką numato Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos bendrovėje 31 straipsnis, o Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos kooperatinėje bendrovėje 33 straipsnis. Galima teigti, kad straipsniai iš esmės atkartoja direktyvų nuostatas, tačiau išskirtini keli aspektai, kuriuos būtina aptarti.

SCE atveju, jei SCE įsteigta kitu nei reorganizavimo būdu, dalyvavimo siaurąja prasme nuostatos taikomos, kai: (i) iki SCE įsteigimo momento viename ar keliuose

⁹⁸ Pagal direktyvų 2001/86/EB ir 2003/72/EB 2 straipsnius, kuriuose aptariamos sąvokos, atstovaujantis organas – tai darbuotojams atstovaujantis organas, kuris veikia siekiant informuoti bei konsultuoti SE ar SCE ir Bendrijoje esančias jos dukterines bendroves bei įmones, o kai kuriais atvejais – tam, kad būtų galima naudotis teise dalyvauti priimant sprendimus SE arba SCE.

steigime dalyvaujančiuose juridiniuose asmenyse, kuriuose dirbo ne mažiau kaip 50 procentų visų steigime dalyvaujančių juridinių asmenų darbuotojų, buvo taikoma viena ar kelios darbuotojų dalyvavimo formos; arba (ii) tokį sprendimą priima specialusis derybų komitetas, kai iki SCE įsteigimo momento viename ar keliuose steigime dalyvaujančiuose juridiniuose asmenyse, kuriuose dirbo mažiau kaip 50 procentų visų steigime dalyvaujančių juridinių asmenų darbuotojų, ir iki SCE įsteigimo momento taikoma viena ar kelios darbuotojų dalyvavimo formos (Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse 33 straipsnio 2 dalis).

Taip pat, pagal nacionalinį reguliavimą sprendimus dėl vietų skaičiaus SE arba SCE administravimo arba priežiūros organuose paskirstymo atitinkamoms valstybėms narėms arba sprendimą dėl to, kokių būdu SE arba SCE darbuotojai gali siūlyti skirti narius į šiuos organus arba prieštarauti narių paskyrimui, priima SE arba SCE darbo tarybos. Jei SE arba SCE darbo tarybos pasirinktas vietų skaičius bent vienoje valstybėje narėje netaikomas, SE arba SCE darbo taryba, siekdama subalansuoto vietų paskirstymo, turi suteikti pirmenybę tos valstybės narės, kurioje įregistruota SE arba SCE buveinė, darbuotojams. (Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos bendrovėse 31 straipsnio 3 dalis, Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos kooperatinėse bendrovėse 33 straipsnio 4 dalis).

Kitas išskirtinumas, kurio nenumato direktyvos - kai SE arba SCE įsteigta jungimo būdu, nuostatos dėl dalyvavimo taikomos, kai: (i) iki SE ar SCE įsteigimo momento vienoje ar keliuose steigime dalyvaujančiuose bendrovėse, kuriuose dirbo ne mažiau kaip 25 procentai visų steigime dalyvaujančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena ar kelios darbuotojų dalyvavimo formos; (ii) tokį sprendimą priima specialusis derybų komitetas, kai iki SE arba SCE įsisteigimo momento vienoje ar keliuose steigime dalyvaujančiose bendrovėse, kuriuose dirbo mažiau kaip 25 procentai visų steigime dalyvaujančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena ar kelios darbuotojų dalyvavimo formos (Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos bendrovėse 31 straipsnio 6 dalis, Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo Europos kooperatinėse bendrovėse 33 straipsnio 7 dalis). Jei SE arba SCE įsteigta kaip valdymo (holdingo) bendrovė arba kaip kontroliuojamoji bendrovė, nacionalinės dalyvavimo siaurąja prasme nuostatos skamba labai panašiai, išskyrus tai, kad vietoj 25 procentų visų steigime dalyvaujančių bendrovių darbuotojų taikoma norma yra 50 procentų.

Ne mažiau svarbi norma nacionaliniuose įstatymuose teigia, kad specialusis derybų komitetas priima sprendimą, kokia darbuotojų dalyvavimo forma bus taikoma SE arba

SCE, kai steigime dalyvaujančioje bendrovėje iki įsteigimo momento buvo taikomos kelios darbuotojų dalyvavimo formos.

Taigi, iš aptartų tiek ES direktyvų, tiek Lietuvos Respublikos įstatymų, akivaizdžiai matyti, kad direktyvų pavyzdžiu buvo perimtas pagrindinis „prieš ir po“ principas – jei besijungiančiose SE ir SCE galiojo tam tikro lygio dalyvavimo sprendimų priėmimo teisė, toks pat reguliavimas privalo būti taikomas ir SE arba SCE.

Ne mažiau svarbu analizuoti darbuotojų dalyvavimą bendrovėse, veikiančiose įvykus vienos valstybės ribas peržengiančiam ribotos atsakomybės bendrovių jungimuisi. Verslo stambėjimo reiškinys neišvengiamas kiekvienoje rinkoje. Ekonomiškai stiprios įmonės, naujų rinkų ir kitų plėtros galimybių ieškančios įmonės siekia plėsti gamybą, prekybą, verslo ryšius⁹⁹. Be jokios abejonės tai skatina verslo jungimosi reiškinį, kuris gali būti apibūdinamas kaip veiksmas, kuriuo dvi ar daugiau įmonių sujungiamos į vieną arba viena ar kelios įmonės prijungiamos prie kurios nors įmonės.

Žinoma, kad valstybių viduje tokie reiškiniai yra reguliuojami nacionaliniais įstatymais, tačiau žinant šiandienos aktualijas bei ES bendrosios rinkos pobūdį, akivaizdu, kad tik nacionalinis reguliavimas valstybėse narėse nėra pakankamas įrankis tokiam reiškiniui, kuris turi tarptautinių elementų, sureguliuoti. Valstybių sienas peržengiančio jungimosi atveju bendrovėms iškildavo daugybė teisinių ir administracinių sunkumų dėl kiekvienai besijungiančiai bendrovei taikomų skirtingų teisinių sistemų ypatybių. Esminis lūžis įvyko 2005 m. gruodžio 13 d., kai ETT priėmė sprendimą SEVIC byloje¹⁰⁰. Šioje byloje Vokietijos teisės nuostata, neleidžianti vienai bendrovei prisijungti prie kitos pagal pastarosios valstybės teisę, buvo pripažinta prieštaraujančia Europos Bendrijos steigimo sutarties¹⁰¹ 43 ir 48 straipsniams. Tiesa, norinti prisijungti bendrovė nebuvo patekusi į visišką aklavietę – galėjo prisijungti tokiu būdu, kuris būtų pareikalavęs nepagrįstai didelių išlaidų, tad tai taip pat buvo pripažinta kaip neteisėta.

Siekiant išspręsti šias kylančias problemas, ES Komisija pasiūlė priimti direktyvą. Kadangi toks pasiūlymas sulaukė pritarimo iš verslininkų, direktyvos priėmimas ilgai neužtruko ir jau 2005 metų spalio 26 d., Europos Bendrijos steigimo sutarties 44 straipsnio, numatančio Bendrijos teisę leisti direktyvas steigimosi teisei įgyvendinti, pagrindu, buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi, peržengiančių vienos valstybės ribas. Direktyva nustato palyginti paprastas taisykles, pagal kurias kiekvienai besijungiančiai ribotos atsakomybės

⁹⁹ *Cit. op.* 4, p. 447.

¹⁰⁰ Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 13 d. sprendimas byloje C-411/03, *SEVIC systems AG* (2005), ECR I-10805.

¹⁰¹ 1997 m. spalio 12 d. Europos Bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija). Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224. [žiūrėta 2016 m. vasario 23 d.].

bendrovei (Lietuvoje – akcinei bendrovei ir uždarajai akcinei bendrovei), išskyrus kolektyvinio investavimo subjektus, taikomos jungimasi reglamentuojančios pagal valstybės teisę normos, su tam tikromis Direktyvos 2005/56/EB numatytomis procedūrinėmis taisyklėmis¹⁰². Tai yra, direktyva reikalaujama, kad kiekviena valstybė narė tarptautiniam jungimuisi taikytų nacionalinį teisinį reguliavimą, kuris yra taikomas jungiantis nacionalinėms bendrovėms. Šios direktyvos tikslas yra panaikinti kliūtis, kurios kyla dėl skirtingų valstybių narių nacionalinės teisės režimų, kai jungimasis turi tarptautinį pobūdį. Taip pat ir sumažinti jungimosi metu patiriamas išlaidas, padidinti teisinį tikrumą ir panašiai.

Be jau minėto skirtumo dėl darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formų, kai jungiantis ribotos atsakomybės bendrovėms taikoma tik viena iš jų – dalyvavimas, galima išskirti ir dar vieną pastebėjimą – priešingai nei SE arba SCE, ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi atveju rezultatas yra ne naujas juridinis asmuo pagal ES teisę, o bendrovė pagal nacionalinę teisę, nors ir su tam tikrais atsiradimo ar reorganizavimo ypatumais.

Šiai darbo temai aktualus klausimas dėl darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo, teisės mokslininkų teigimu¹⁰³, buvo aktyviai aptariamas diskusijų metu. Dalyvavimas siaurąja prasme apskritai nėra apibrėžtas Direktyvoje 2005/56/EB, pateikiama nuoroda į Direktyvos 2001/86/EB 2 straipsnio k punktą, iš kurio suprantama, kad kalbama apie darbuotojų dalyvavimą direktyvos dėl darbuotojų dalyvavimo priimančios sprendimus Europos bendrovėje prasme.

Paminėjus tai, kad pagal Direktyvą 2005/56/EB reikalaujama taikyti valstybių narių nacionalinės teisės normas, jungimuisi, kuris turi tarptautinį elementą, kyla klausimas dėl valstybių narių teisės normų kolizijos. Direktyvoje 2005/56/EB problema sprendžiama taikant bendrąją taisyklę ir išimtį. Minimoms direktyvos 16 straipsnio 1 dalis numato, kad pagal bendrąją taisyklę po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veiksiančiai bendrovei taikomos tos darbuotojų dalyvavimą reglamentuojančios taisyklės, kurios galioja valstybėje narėje, kurioje bus po bendrovių jungimosi liekančios veikti bendrovės buveinė. Galima būtų pagalvoti, kad tai išsprendžia šią problemą galutinai, tačiau analizuojant toliau, pastebima, kad pasirinkus registruotos buveinės vietą, pavyzdžiui, Latvijoje ar Estijoje, kur, kaip minėta, darbuotojų dalyvavimas nacionalinės teisės aktuose nėra numatytas, kiltų nauja problema dėl to, kad darbuotojų dalyvavimo teisės būtų panaikintos dėl jungimosi fakto, t.y. dėl to, kad

¹⁰² *Cit. op.* 4, p. 448.

¹⁰³ *Ibid.*

bendrovei būtų pradėta taikyti kitos valstybės teisė. Siekiant apsaugoti darbuotojus nuo tokių situacijų, direktyvos 2005/56/EB 16 straipsnio 2-7 dalys numato išimties taisykles. Pagal išimties taisyklę šios normos netaikomos, kai: (i) bent vienos besijungiančios bendrovės, kurioje yra taikoma kokia nors dalyvavimo forma, vidutinis darbuotojų skaičius yra didesnis kaip 500; arba (ii) valstybės, kurioje bus po bendrovių jungimosi veikiančios bendrovės registruotoji buveinė, teisė nustato darbuotojams mažiau palankias¹⁰⁴, palyginti su tomis atitinkamose besijungiančiose bendrovėse, teises; arba (iii) valstybės, kurioje bus po bendrovių jungimosi veikiančios bendrovės registruota buveinė, teisė numato po jungimosi veikiančios bendrovės padalinių, esančių kitose valstybėse narėse, darbuotojams mažiau palankias teises naudotis dalyvavimo teisėmis, kokias turi darbuotojai, dirbantys valstybėje narėje, kurioje bus po jungimosi veikiančios bendrovės registruota buveinė.

Kai taikomos išimties taisyklės, darbuotojų dalyvavimo taisyklės turi būti iš naujo nustatomos specialiai šiam tikslui sudaromo darbuotojus atstovaujančio derybų komiteto ir kompetentingo besijungiančių bendrovių organo derybose. Jei darbuotojų dalyvavimo teisės nebuvo numatytos nei vienoje besijungiančioje bendrovėje, jungimasis gali būti vykdomas be papildomų apribojimų ar reikalavimų, o šios bendrovės kontroliuojamose bendrovėse būtų taikomas dalyvavimas pagal tos valstybės narės, kurioje po bendrovių jungimosi bus veikianti šios bendrovės buveinė, teisės aktus.

Naujų dalyvavimo po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veikiančioje bendrovėje taisyklių nustatymo tvarka reglamentuojama remiantis Europos bendrovės modeliu. Minėtas Direktyvos 2005/56/EB straipsnis nukreipia į Reglamento 2157/2001 12 straipsnio 2-4 dalis ir Direktyvą 2001/86/EB. Remiantis šiomis SE nuostatomis, galima teigti, kad¹⁰⁵: (i) jei bent vienoje iš besijungiančių bendrovių buvo taikoma darbuotojų dalyvavimo po vienos valstybės ribas peržengiančios ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veikiančios bendrovės forma, jungimasis negali būti baigtas, kol nėra pasiektas susitarimas dėl darbuotojų dalyvavimo, išskyrus kai besijungiančios bendrovės nutarė taikyti standartines taisykles arba darbuotojų atstovai nutraukė derybas arba nutarė neįgyvendinti dalyvavimo teisių; (ii) po jungimosi veikiančios bendrovės įstatai turi atitikti susitarimo ar standartinių taisyklių sąlygas; (iii) dėl darbuotojų dalyvavimo ir susitarimo sudarymo turi būti

¹⁰⁴ Direktyvos 2005/56/EB 16 straipsnio 2 dalis numato, kad kai darbuotojų atstovams rezervuojama procentine išraiška mažesnė dalis vietų administravimo ar priežiūros organe arba jų komitetuose, arba pelno siekiančio vieneto valdymo grupėje, arba nesuteikia po jungimosi veikiančios bendrovės padalinių, esančių kitose valstybėse narėse, darbuotojams tokių pačių dalyvavimo teisių, kokias turi darbuotojai valstybėje narėje, kurioje yra po jungimosi veikiančios bendrovės buveinė.

¹⁰⁵ *Cit. op.* 4, p. 451.

vedamos derybos su specialiuoju derybų komitetu, atstovaujančiu visiems darbuotojams pagal valstybės, kurioje bus po jungimosi veiksiančios bendrovės buveinė, teisę; (iv) derybų šalims nesusitarus per 6 mėnesių terminą, kuris gali būti pratęstas šalių susitarimu iki 12 mėnesių, ir besijungiančioms bendrovėms pritarus, su tam tikrais pakeitimais po jungimosi veiksiančiai bendrovei įstatymo pagrindu nuo jungimosi užbaigimo momento taikomos direktyvoje 2001/86/EB numatytos standartinės taisyklės dėl dalyvavimo; (v) darbuotojų atstovams, kurie tiesiogiai dalyvauja derybose ar dalyvavimo procedūrose, turi būti taikoma adekvati apsauga.

Taigi, standartinės taisyklės taikomos tada, kai iki jungimosi užbaigimo momento vienoje ar keliose besijungiančiose bendrovėse, kuriose dirbo ne mažiau kaip 1/3 visų besijungiančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena ar kelios darbuotojų dalyvavimo formos arba tokį sprendimą dėl standartinių taisyklių taikymo priima specialusis derybų komitetas, kai iki bendrovės įsteigimo momento vienoje ar keliose steigime dalyvaujančiose bendrovėse, kuriose dirbo mažiau kaip 1/3 visų besijungiančių bendrovių darbuotojų, buvo taikoma viena ar kelios darbuotojų dalyvavimo formos. Taip pat, taikant standartinės taisyklės, po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veiksiančios bendrovės, jos kontroliuojamos bendrovės ar padalinio darbuotojai arba jų atstovai turi teisę rinkti, skirti ar siūlyti tiek šios bendrovės administravimo ar priežiūros ar kito organo narių, kad jų skaičius būtų proporcingas didžiausiam tokių narių skaičiui, kuris buvo nustatytas kurioje nors besijungiančioje bendrovėje iki jungimosi užbaigimo dienos. Tad, kaip ir SE atveju, taip ir direktyvos 2005/56/EB atveju, taikomas „prieš ir po“ principas. Be to, direktyvos 2005/56/EB 16 straipsnio 4 dalies a punktas numato galimybę besijungiančioms bendrovėms išvengti derybų proceso ir iš karto pasirinkti standartinių taisyklių taikymą, taip pat yra reikalaujama užtikrinti darbuotojų dalyvavimo teises tolesniais jungimosi valstybės viduje atvejais trejus metus.

Direktyva į nacionalinį reguliavimą vėluojant buvo perkelta 2008 m. birželio 17 d. Įstatymu dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės jungimosi¹⁰⁶. Kaip ir SE arba SCE atveju buvo pasirinktas dviejų įstatymų modelis, kai komercinės teisės srities klausimus reglamentuoja kitas įstatymas – 2007 m. gruodžio 13 d. LR vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi įstatymas¹⁰⁷. Svarbus šio įstatymo 5 straipsnis, kuris numato, kad

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėse po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 76-3001.

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 140-5747.

kiekvienos besijungiančios akcinės bendrovės ar uždarnosios akcinės bendrovės valdyba arba vadovas privalo parengti išsamią akcininkams skirtą rašytinę jungimosi ataskaitą, kurioje nurodyti visa su jungimusi susijusi informacija. Ši informacija turi būti pateikiama susipažinti darbuotojų atstovams, kad pastarieji pateiktų savo nuomonę. Šio įstatymo 8 straipsnio 3 dalis numato, kad turi būti įsitikinta, kad besijungiančios bendrovės vienodomis sąlygomis patvirtino jungimosi sąlygas ir atitinkamais atvejais buvo susitarta dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus.

Darbuotojų dalyvavimo po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi įstatymas paremtas Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. Numatomas visiškas ir ribotas įstatymo taikymas, įtvirtinta darbuotojams atstovaujančio specialaus derybų komiteto sudarymo ir narių skyrimo tvarka ir panašiai.

Teisės mokslininkų teigimu¹⁰⁸, ypač svarbu pabrėžti, kad bendrovių jungimasis turi būti laikomas darbdavio sprendimu, galinčiu turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, todėl pagal DK 47 straipsnio 4 ir 10 dalis darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių, socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti, o nesant darbuotojų atstovų darbdavys privalo apie šiuos faktorius informuoti darbuotojus iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame susirinkime.

Po keleto nevykusių bandymų įteisinti darbuotojų dalyvavimą siaurąja prasme Lietuvos nacionaliniame reguliavime, su naujuoju DK projektu atsirado galimybė tam realiai įvykti. DK projekto 206 straipsnis numato, kad DK projekto, kitų įstatymų ir darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių. Šio straipsnio 3 dalis numato, kad darbuotojų dalyvavimą siaurąja prasme Europos bendrovėse, Europos kooperatinėse bendrovėse ir bendrovėse po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veikiančiose ribotos atsakomybės bendrovėse nustato specialūs įstatymai. Taigi, akivaizdu, kad tai ne tik perkeliama jau anksčiau aptartų direktyvų ir nacionalinių įstatymų normos, tačiau realiai siekiama įtvirtinti galimybę darbuotojams dalyvauti priimant sprendimus juridinio asmens, kurio veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar steigimo dokumentai numato darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros

¹⁰⁸ *Cit op.* 4, p. 455.

organo narius. Žinoma, tai nenumatoma kaip privaloma norma, 206 straipsnio 1 dalis teigia, kad darbuotojų atstovai „turi teisę“ skirti kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių.

Taip pat, DK 207 straipsnis numato tam tikrą procedūrą kaip turi vykti darbuotojų atstovų skyrimas į kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius. Teisę skirti darbuotojus į tokius narius turi darbo taryba arba darbuotojų patikėtinis, o kai pastarųjų nėra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga. Tokių juridinių asmenų vadovai ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų iki juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo sudarymo dienos privalo pranešti darbuotojų atstovams apie jų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius naujai sudaromo organo kadencijai. Jei darbuotojų atstovai nepaskiria narių laiku, juridinio asmens vadovas pakartotinai darbuotojų atstovams apie jų teisę narius ir nurodo ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą jiems paskirti. Darbuotojų atstovams vis tiek nepaskyrus narių, jų vietos užimamos tokia tvarka, kaip ir kitų juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių. Įvykus tokioms aplinkybėms - darbuotojų atstovams atšaukus narius iš kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, jis iškart turi paskirti naujus narius. Taip pat, numatoma, kad tokie nariai turi būti juridinio asmens darbuotojai ir darbo sutarties pasibaigimas nutraukia ir narystę tokiuose juridinio asmens organuose.

Taigi, tokių naujų normų planuojamas įvedimas į Darbo kodeksą yra ypač sveikintinas dalykas, kadangi darbuotojai tampa visateisiais kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais kartu su akcininkais ar kitais paskirtais nariais ir tokiu būdu gali daryti įtaką darbdavio sprendimams, kurie dažnai susiję ir su neatskiriama juridinio asmens dalimi – darbuotojais.

3.2. Kitoks darbuotojų dalyvavimas pagal nacionalinį Lietuvos Respublikos reguliavimą

Be jau aptartų informavimo ir konsultavimo procedūrų, kurios pagal nacionalinį reguliavimą vykdomos DK 47 straipsnyje nustatyta tvarka bei dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmime siaurąja prasme, galima išskirti ir kitokį dalyvavimą pagal Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę. Svarbu pabrėžti, kad lyginant informavimą ir konsultavimą su kitomis dalyvavimo formomis, informavimas pagal darbuotojų įtraukimo į sprendimų priėmimą laipsnį yra mažiausias, konsultavimas seka po jo. Kitos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmime formos, kurios bus išskirtos, taip pat išvardintos pagal darbuotojų įtraukimo laipsniškumą¹⁰⁹: (i) atsižvelgimas priimant sprendimą – sprendimas

¹⁰⁹ NEKROŠIUS I. ir kt. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 130.

priimamas išklausius darbuotojų atstovų nuomonę; (ii) sprendimo suderinimas – sprendimo priėmimas tik gavus darbuotojų atstovų pritarimą; (iii) dalyvavimas darbdavio priežiūros ar valdymo organuose – darbuotojų atstovams skiriant priežiūros organų narius ar kitaip darant įtaką – renkant, rekomenduojant, pritariant darbdavio valdymui ar paskyrimui.

Teisės mokslininkų teigimu¹¹⁰, darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus reguliavimas Lietuvoje turi senas teises tradicijas, kurios sietinos su tarybiniu darbo teisės modeliu. Kalbant apie socialistinę ekonomiką, vienas iš pagrindinių jos principų – gamybos priemonių savininkų ir jų naudotojų sutapatinimas, todėl darbuotojai per profesinės sąjungos komitetus, darbo kolektyvo tarybas turėjo galimybę daryti esminę įtaką svarbiausiems darbdavio sprendimams. Tai galėjo apimti galimybę darbuotojams prisidėti sprendžiant dėl naujų darbo organizavimo formų įvedimo, atostogų suteikimo eilės sudarymo, premijavimo ir t.t. Pereinant į rinkos ekonomiką ir vykdant darbo teisės reformą nemaža dalis tokių nuostatų buvo panaikintos, tačiau palikta tam tikrų pareigų darbdaviui.

Viena iš jų, įpareigojimas atsižvelgti į darbuotojų atstovų nuomonę tvirtinant konkursinių darbų ir konkursų nuostatus (DK 101 straipsnio 2 dalis), kvalifikacinio egzamino tvarką (DK 103 straipsnio 2 dalis), suminės darbo laiko apskaitos įvedimą (149 straipsnio 1 dalis). Aptariant teismų praktiką suminės darbo laiko apskaitos atveju, kai turi būti atsižvelgiama į darbuotojų nuomonę, teismas pasisakė, kad Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarime Nr. 587¹¹¹ skirtingų sąvokų „atsižvelgimas“, „suderinimas“ vartojimas nepaneigia įstatymo numatytos ieškovo pareigos atsižvelgti į darbuotojų atstovų nuomonę¹¹². Galima teigti, kad tokiu būdu ribojami darbdavio veiksmai ir galima išskirti kelis tokio ribojimo tikslus – apsauginį ir ekonominį. Apsauginė funkcija užtikrina darbuotojų interesų apsaugą suteikiant jų atstovams galimybę išsakyti nuomonę, pasiūlymus ir pageidavimus, o ekonomine funkcija siekiama užkirsti kelią skubotų, neveiksmingų, objektyvių sąlygų neatitinkančių, didesnių išlaidų reikalaujančių ar didesnę riziką keliančių sprendimų priėmimui¹¹³.

Antroji pareiga numato darbdaviui privalomybę suderinti su darbuotojų atstovais jo tvirtinamus teisės aktus: įmonės darbo tvarkos taisykles (DK 230 straipsnis), darbo

¹¹⁰ *Ibid.*, p. 131.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48-2120.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Visatex“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius*, Nr. 3K-3-145/2006, kat. 1.2; 1.4.10; 3.1; 12.

¹¹³ *Cit. op.* 109, p. 131.

pamainų grafikus (DK 147 straipsnis), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais (DK 269 straipsnis). Tai galima pagrįsti tuo, kad visi išvardinti DK straipsniai reglamentuoja su pačių darbuotojų gerove ir dažnai net asmeniniais reikalais susijusias nuostatas, tad darbdavio savavališkas sprendimas šiais klausimais kartais net galėtų paveikti darbuotojų asmeninį gyvenimą, pavyzdžiui, sprendimas dėl darbo pamainų grafiko. Tad tokių sprendimų priėmimui būtinas darbuotojų pritarimas.

Kalbant apie trečiąją darbdavio pareigą – darbuotojų įtraukimą dalyvauti darbdavio valdymo ar priežiūros organuose, paminėtina, kad Lietuvos Respublikos teisės aktai to nenumato, tačiau tai išskirtina, nes tam tikra tvarka mūsų nacionalinėje teisėje yra nustatyta įgyvendinant Bendrijos teisę ir galima teigti, kad tokia darbuotojų kitokio dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo forma yra ypač reikšminga darbuotojų atstovams. Ši kitokio dalyvavimo forma yra tam tikro darbuotojų skaičiaus ar ūkio šakos kriterijus atitinkančiose įmonėse veikiančios profesinės sąjungos ar darbo tarybos teisė deleguoti, rinkti, vetuoti tam tikrą skaičių valdybos ar stebėtojų tarybos narių (dažniausiai 1/3). Darbuotojų atstovų išrinkti ar paskirti darbuotojai tampa visateisiais valdybos ar stebėtojų tarybos nariais greta akcininkų išrinktųjų ar kitaip paskirtų narių, todėl ypač svarbu pabrėžti, kad kitokio dalyvavimo instituto forma – dalyvavimas darbdavio valdymo ar priežiūros organų neturi būti painiojamas su darbuotojų – akcininkų ar kitokių darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos dalyvių naudojimu kaip akcijų turėtojų ar dalyvių teisėmis.

Apibendrinant teigtina, kad šios kitokio dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos – atsižvelgimas į darbuotojų atstovų nuomonę, sprendimo su darbuotojų atstovais suderinimas bei dalyvavimas darbdavio valdymo ar priežiūros organuose – pagal darbuotojų įtraukimo lygį yra intensyvesnės nei, pavyzdžiui, informavimas ir konsultavimas. Svarbu, kad su darbuotojais susiję svarbūs sprendimai būtų priimami ne tik darbuotojams suteikus informaciją, tačiau tik įvykdžius tam tikrus reikalavimus – išklausius darbuotojų nuomonę, gavus jų sutikimą ar įtraukus darbuotojus į valdymo ar priežiūros organų veiklą.

DK projekto 208 straipsnis numato darbuotojų atstovų teisę dalyvauti darbdaviui priimant kitokius sprendimus, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbo tarybos susitarimų numatytais atvejais. Autorės nuomone, taip būtų pakeičiamos socialistinio paveldo normos, numatytos aukščiau. Tokiu būdu gali būti sudaryta galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patarimojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai. Tai labai panašu į

kitokias darbuotojų dalyvavimo formas, kadangi kaip numato 208 straipsnio 2 dalis, susitikimų metu darbuotojų atstovams turi būti suteikta teisė pareikšti nuomonę svarstomais darbuotojų darbo sąlygų klausimais. Taigi, priešingai nei DK projekto 206 straipsnio atveju, tokiu būdu sudaroma galimybė darbuotojams dalyvauti sprendimų priėmimo net jei pagal juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius aktus ar steigimo dokumentus tokios galimybės nenumatytos.

Apskritai apibendrinant abi kitokio dalyvavimo darbdavio sprendime formas galima išskirti tai, kad darbuotojų įtraukimo į dalyvavimą intensyvumo požiūriu, pastarosios įtraukia darbuotojus labiau ir jų galimybė daryti įtaką darbdavio sprendimams yra didesnė nei informavimo ir konsultavimo formomis. Lyginant jas tarpusavyje intensyvesnė yra dalyvavimas siaurąja prasme, tačiau norint taikyti šią dalyvavimo formą numatoma daugiau reikalavimų, pavyzdžiui, tai gali vykdyti tik tam tikri juridiniai asmenys. Naujų reformų įvestų DK projekto priėmimas, tačiau šios reformos vertintinos itin teigiamai dėl pagaliau atveriamos galimybės vykdyti dalyvavimą siaurąja prasme ne tik SE, SCE ir bendrovėse po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veiksiančiose ribotos atsakomybės bendrovėse, tačiau ir kituose juridiniuose asmenyse arba apskritai įvestų galimybę šalims susitarti dėl tokio dalyvavimo, kai pastarųjų darbdavys neatitinka numatomų formų.

IŠVADOS

Apibendrinant magistro darbą, galima padaryti keletą išvadų, susijusių su darbuotojų dalyvavimu darbdavio sprendimų priėmimo:

1. Darbdaviai reguliariai, taip pat ir priimdami darbuotojams ar jų grupei svarbius sprendimus dėl įvairių darbo organizavimo aspektų, privalo vienaip ar kitaip įtraukti darbuotojus į tų sprendimų priėmimą – taip gali būti apibrėžiamas darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo plačiąja prasme. Tokioms pareigoms įgyvendinti pasitelkiamos informavimo, konsultavimo ir kitokios dalyvavimo formos, kurių pagalba darbuotojai įvairiais įtraukimo lygiais gali daryti įtaką sprendimų priėmimui darbovietėje, o tuo pačiu ir savo, kaip darbuotojų teisėms. Manytina, kad šio instituto raidos pirmosios užuomazgos prasidėjo po Antrojo pasaulinio karo, kai šiam besibaigiant, 1944 m. įvyko TDO kongresas, kurio metu buvo pasirašyta Filadelfijos deklaracija, kurios esminis šūkis – darbo jėga nėra prekė. Darbo teisėms vystantis pastebėta darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo nauda ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviui, nes užmezgtas dialogas užtikrina saugumą darbuotojams, didina jų pasitikėjimą, o tuo pačiu didina darbuotojų produktyvumą, lankstumą ir taip kelia įmonės konkurencingumą.

2. Informavimas ir konsultavimas kaip darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos, galima teigti, yra svarbiausios - labiausiai išplėtotos ir dažniausiai naudojamos, nes darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotojus ir konsultuotis su jais dėl įvairių aplinkybių, susijusių su darbuotojais. Trumpai šios dvi formos gali būti apibrėžiamos taip: informavimas – informacijos perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme, o konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo užmezgimas bei plėtojimas tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų. Didžioji dalis nacionalinio teisinio reguliavimo, susijusio su darbuotojų dalyvavimu darbdavio sprendimų priėmimo, yra paremta ES teisės aktais. Bendrai teigiant, galima sakyti, kad teisės aktai tinkamai reguliuoja šį institutą, tačiau galima išskirti keletą pastebėjimų dėl tam tikrų normų, kurios gali būti tobulinamos. Kritiką galima išreikšti dėl (i) teisinės atsakomybės už informavimo ir konsultavimo pareigos nesilaikymą tinkamam nenustatymui, nes pagal Informavimo ir konsultavimo direktyvos reikalavimą nacionaliniame reguliavime neveikia išankstinė prevencija bei (ii) DK 19 straipsniui, kuris neįtvirtina vieno darbuotojų atstovo teisės atstovauti darbuotojų kolektyvą, kai tuo tarpu Darbo tarybų įstatymas tokią galimybę numato mažesnėms įmonėms, kurių darbuotojų skaičius nesiekia dvidešimties. Pabrėžtina, kad šias problemas išspręstų naujojo DK projekto priėmimas, nes projekto normos įtvirtina tiek tam tikrą darbuotojų

teisių užtikrinimą, kai darbuotojams pareikalavus pradėti konsultavimosi procedūras, darbdavys turi stabdyti bet kokių su tuo susijusių sprendimų priėmimą konsultacijų laikotarpiu. Vieno darbuotojų atstovo neįtvirtinimo problema DK sprendžiama įtvirtinant darbuotojų patikėtinio, kaip nepriklausomo darbuotojų atstovo organo, sampratą.

3. Kitos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos gali būti skiriamos į dvi dalis: (i) Darbuotojų dalyvavimas siaurąja prasme - tai darbuotojų atstovų įtaka bendrovės valdymui, kuri įgyvendinama per teisę rinkti, skirti, bendrovės priežiūros ar administravimo organo narius, siūlyti juos skirti ir (ar) nepritari jų paskyrimui. Dalyvavimui siaurąja prasme SE ir SCE labai svarbus „prieš ir po“ principo veikimas, kuris užtikrina darbuotojų teises, neleidžiant pabloginti jų situacijos vien dėl SE ar SCE steigimo fakto. Kitas itin svarbus principas veikia bendrovėse, veikiančiose įvykus vienos valstybės ribas peržengiančiam ribotos atsakomybės bendrovių jungimuisi, t.y. bendrosios taisyklės ir išimties principas. Pagal bendrąją taisyklę po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi veiksiančiai bendrovei taikomos tos darbuotojų dalyvavimą reglamentuojančios taisyklės, kurios galioja valstybėje narėje, kurioje bus po bendrovių jungimosi liekančios veikti bendrovės buveinė. Kai valstybėse narėse nėra numatytas darbuotojų dalyvavimas siaurąja prasme ir darbuotojų dalyvavimo teisės būtų panaikintos dėl jungimosi fakto, pradeda veikti išimties taisyklė. Paminėtina, kad iki šiol tokia darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo forma nacionalinėje Lietuvos teisėje realiai neveikė, tačiau DK projekto pakeitimais tai gali būti pakeista; (ii) Kitoks darbuotojų dalyvavimas – tai atsižvelgimas į darbuotojų atstovų nuomonę, sprendimo suderinimas su darbuotojais ir dalyvavimas darbdavio valdymo ar priežiūros organuose. Atlikus teisės aktų analizę, darytina išvada, kad priėmus naująjį DK projektą, vietoj sovietinio palikimo normų atsirastų naujas reguliavimas, ir dėl tokio reguliavimo įmonėje šalys galėtų susitarti kolektyvinėje sutartyje ar kitais darbdavio ir darbo tarybos susitarimais. Be to, darbuotojų teisės pareikšti nuomonę nebūtų apribotos konkrečiomis DK nuostatomis, būtų sudaroma galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patarimojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
3. 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-677.
4. 1944 m. gegužės 10 d. Tarptautinės darbo organizacijos Filadelfijos deklaracija.

Europos Sąjungos teisės aktai

5. 2005 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimūsi, peržengiančių vienos valstybės ribas. OL, 2005 L 310, p. 3-8.
6. 2003 m. liepos 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1435/2003 dėl Europos kooperatinės bendrovės (SCE) statuto. OL, 2003 L 207, p. 7-8.
7. 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. OL, 2003 L 207, p. 3-12.
8. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. OL, 2002, L 80, p. 3-5.
9. 2001 m. spalio 8 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto. OL, 2001 L 294, p. 6.
10. 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus 2001/86/EB. OL, 2001 L 294, p. 3-11.
11. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. OL, 2001 L 82, p. 1-5.
12. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL, 2000, C 364, p. 11.
13. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. OL, 1998 L 225, p. 2-3.
14. 1997 m. spalio 12 d. Europos Bendrijos steigimo sutartis (suvestinė redakcija). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2-2.
15. 1995 m. lapkričio 14 d. Komisijos Komunikatas dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo. COM (95) 547 final, nepublikuotas OL.

16. 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. OL, 1994, L 254, p. 3-8.
17. 1992 m. Europos Sąjungos sutartis (Mastrichto). OL, 1992, C 191.
18. 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. ABL. EG 1989, C 120/51.
19. 1986 m. Suvestinis Europos aktas. OL, 1987, L 169.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

20. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
22. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.
23. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėse po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 76-3001.
24. Lietuvos Respublikos vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 140-5747.
25. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 141-5387.
26. Lietuvos Respublikos Europos kooperatinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2764.
27. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2407.
28. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972.
29. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 39-1271.
30. Lietuvos Respublikos Europos bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 78-2710.
31. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 63-1479.

32. Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1990, Nr. 18-468, Nr. 19-487.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48-2120.

Travaux préparatoires

34. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1128086&p_tr2=2.

Specialioji literatūra

Spausdintinės monografijos

35. BARNARD, C. *EU employment law*. Oxford: Oxford University Press, 2012, p. 657-697.
36. DAVULIS T., Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: *Liber Amicorum et Collegarum Profesori Genovaiti Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010, p. 117-118.
37. NEKROŠIUS I. ir kt. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 130-136.
38. KASILIAUSKAS N. *Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 12-13.
39. PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 395-455.
40. RIESENHUBER K. *European Employment Law*. Cambridge: Intersentia, 2012, p. 635-653.
41. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 257-258.

Spausdintiniai leidiniai

42. DAMBRAUSKIENĖ G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 14.
43. DROMANTIENĖ L. Europos socialinio modelio problema integracijos procese. *Socialinis darbas*, 2004, Nr. 3(1), p. 14.

44. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, 4(28), p. 58.
45. KELLER B. The European company statute: employee involvement – and beyond. *In Industrial Relations Journal*, 2002 m., 33 numeris, p. 424-427.
46. PETRYLAITĖ D., PETRYLAITĖ V. Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 146-149.
47. VĖGĖLĖ I. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Europos Sąjungos teisėje. *Jurisprudencija*, 2004, t. 58(50), p. 105-117.
48. ŽILYS J. Socialinė valstybė konstitucinėje teisėje. *Jurisprudencija*, 2006, 12(90), p. 17.

Europos Teisingumo Teismo praktinė medžiaga

49. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 17 d. sprendimas byloje C-385/02 *Confédération générale du travail* (2007), ECR I-00611.
50. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 13 d. sprendimas byloje C-411/03, *SEVIC systems AG* (2005), ECR I-10805.
51. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje C-188/03, *Junk* (2005), ECR I-00885.
52. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje C-440/00, *Kühne & Nagel* (2004), ECR I-00787.
53. Europos Teisingumo Teismo 2001 m. kovo 29 d. sprendimas byloje C-62/99, *Bofrost* (2001), ECR I-02579.
54. Europos Teisingumo Teismo 1994 m. birželio 8 d. sprendimai bylose C-382/92 ir C-383/92, *Komisija v. Jungtinė Karalystė* (1994), ECR I-02435.

Lietuvos teismų praktinė medžiaga

55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje *RUAB „Trakų akmuo“ darbuotojų profesinė sąjunga v. RUAB „Trakų akmuo“*, Nr. 3K-3-550-687/2015, kat. 1.2.1.4; 3.4.3.4; 3.4.3.7.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *V.V. v. AB „Jonavos grūdai“*, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5; 11.9.6.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Visatex“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius*, Nr. 3K-3-145/2006, kat. 1.2; 1.4.10; 3.1; 12.

58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *D.M. v. VĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 2.6; 10.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VšĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10;13.
60. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. rugpjūčio 31 d. nutartis civilinėje byloje *KAG darbuotojų profesinė sąjunga v. UAB koncernas „Achemos grupė“*, Nr. 2A-2574-232/2015, kat. 3.2; 7.4; 121.
61. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Klaipėdos miesto profesinių organizacijų susivienijimas v. Klaipėdos Stasio Šimkaus konservatorija*, Nr. 2A-1164-253/2014, kat. 7.4; 99.5; 121.21.

Elektroniniai dokumentai

62. MURNIKAITĖ R. Magistro darbas: Teisė į informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2008~D_20090122_111125-40755/DS.005.0.01.ETD. [žiūrėta 2016 m. kovo 12 d.].

SANTRAUKA

Darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo

Nuo šeštojo dešimtmečio pradėjus vis sparčiau vystytis darbo teisės šakai, prasidėjo ir tokio instituto kaip darbuotojų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo vystymasis. Šio instituto raida svarbi darbuotojų teisėms apsaugoti, suteikiant darbuotojams teisę tam tikromis dalyvavimo formomis, prisidėti prie darbdavių sprendimo priėmimo ir tokiu būdu daryti įtaką ir savo teisėms. Atsižvelgiant į tai, darbe analizuojamos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos, tų formų taikymo atvejai ir procedūros. Pažymėtina, kad aptariant minimus magistro darbo temos aspektus remiamasi aktualiaisiais nacionaliniais, Europos Sąjungos teisės aktais bei teismų praktikos įžvalgomis.

Magistro darbas suskirstytas į tris dalis. Pirmojoje dalyje bendrai aptariama darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo samprata ir šio instituto raida. Antrojoje aptiriamos dvi iš dalyvavimo formų – informavimas ir konsultavimas. Atliekant šių formų išsamią analizę lyginant ES teisės ir Lietuvos teisės aktus atskleidžiama šių formų esmė, kokiais atvejais turi vykti informavimas ir konsultavimas bei kokios numatytos procedūrinės taisyklės informavimo ir konsultavimo taikymui. Trečiojoje dalyje aptiriamos kitokios dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formos. Šios gali būti išskiriamos dvi – dalyvavimas siaurąja prasme, kaip tai numatoma ES teisės aktuose ir kitoks dalyvavimas, kaip tai numatoma prie tam tikrų DK normų.

Pažymėtina, kad magistro darbe greta visų darbuotojo dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo formų aptiriamas ir naujojo DK projekto normos, jos lyginamos su dabartinėmis galiojančiomis normomis, išskiriami tiek dabartinių, tiek ir planuojamų įvesti normų privalumai ir trūkumai.

SUMMARY

Employee Involvement in Decision-Making by the Employer

After WW2 the new era of Employment Law began, and along with it the development of employee involvement in an employer's decision making processes. Employees' involvement in decision making is particularly significant for protection of employees' rights, by giving them a chance to influence decisions that affect them in one way or another. Taking that into account, this master thesis analyses forms of employee participation in decision making, cases of application for these forms and procedures that are required according by EU and national legislation and insights of the courts.

Therefore, this master thesis comprises of three main parts. The first part of the master thesis discusses the concept of an employee's involvement in the decision making process and its development through the decades. The second part addresses an employee's involvement in the decision making forms – information and consultation. An in-depth analysis of these forms for EU and national law will be compared together with a discussion on the essence of these forms, cases when these forms have to be applied and the procedures of applying it. The third part of the thesis is about the other forms of employee involvement – participation under EU regulations and participation under Employment Law.

It should be noted, that in this master thesis along with forms of the employees involvement in the employers decision making processes, the rules of law of the new draft of Labor Code are being discussed and an evaluation of positive and negative observations given.