

VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais

Devintoji konsultacija

KOLEKTYVINIAI SANTYKIAI

SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS FORMOS (DK 184–212 straipsniai)

Pagal naująjį DK darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus galės derinti ir įgyvendinti naudodamiesi socialinės partnerystės formomis. **Socialinė partnerystė įgyvendinama:** 1) sudarant darbo ir socialinių reikalų tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų; 2) inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis; 3) informavimo ir konsultavimo procedūromis; 4) dalyvaujant darbdavio juridinio asmens valdyme. Žemiau yra aptartos socialinės partnerystės formos, aprašytas jų teisinis reguliavimas ir įgyvendinimo priemonės.

Darbo ir socialinių reikalų tarybos (DK 184–185 straipsniai)

Susitarimų tarp socialinių partnerių pagrindu gali būti steigiamos darbo ir socialinių reikalų tarybos užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitais darbo ir su jais susijusiems klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio socialinio bendradarbiavimo pagrindu. Tarybos savo veikloje vadovaujasi savo nuostatais, kuriuos tvirtina tarybų steigėjai. Tarybos gali būti dvišalės, trišalės, šakos, teritorinės, darbdavio, darbovietės.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba (DK 185 straipsnis)

Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) sudaroma ketverių metų kadencijai iš dvidešimt vieno nario: septynių nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų deleguotų atstovų, septynių nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių organizacijų deleguotų atstovų ir septynių Lietuvos Respublikos Vyriausybės deleguotų atstovų. Trišalės tarybos sudėtis įforminama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo atstovus į Trišalę tarybą deleguoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu. Trišalės tarybos nariais galima būti ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės. Trišalės tarybos funkcijas, teises, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai, juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba.

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas (DK 186–202 straipsniai)

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Gali būti sudaroma nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis, teritorinė kolektyvinė sutartis, šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis, darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis, darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

Kolektyvinės sutartys sudaromos, atnaujinamos, taip pat (jei nėra nustatyta keitimo ar pildymo tvarka kolektyvinėje sutartyje) keičiamos ir pildomos, vedant kolektyvines derybas DK nustatyta tvarka. Darbdaviai, darbdavių organizacijos, **profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo. Kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos. Kolektyvines sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams.** Jei profesinė sąjunga ir darbdavys susitarė dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jei ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas.

Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis **galima nukrypti nuo DK ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių**, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustatius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja DK ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma DK ar darbo teisės normos taisyklė. **Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta DK ar kitose darbo teisės normose.**

Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas visiems tos tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys.

Kolektyvinė sutartis galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitaip. Galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga ar jų organizacija. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija.

Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

Informavimas ir konsultavimas (DK 203–209 straipsniai)

Darbuotojai **per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais** ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbo tarybų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos.

Įmonėse, kuriose dirba **vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų**, darbo tarybos reikalavimu **darbdavys kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms** apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir privalo konsultuotis su jomis. Darbo taryba ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos gali pareikalauti pradėti konsultacijas, ir ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba.

Darbdavys, įdarbinantis **vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis** priimdamas sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo, pavyzdžiui, dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo, dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo ir dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, 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 darbo tarybas ir su jomis konsultuotis.

Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbo tarybos pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbo tarybai gauti motyvuotus atsakymus iš sprendimus priimančių darbdavio atstovų.

Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba ar profesinė sąjunga per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja, ar darbdaviai vykdo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą.

Dalyvavimas juridinio asmens valdyme (DK 210-212 straipsniai)

Darbuotojų atstovai DK ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka turi teisę skirti savo narius juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe. Šie nariai turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo nariai. Teisę skirti dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių turi darbdavio lygmeniu veikiantys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys.

Kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti sudaryta galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.

Rengė Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius