



Industry INFOwin

Industry INFOwin – Informavimas ir konsultavimas darbo vietose ir jų įtaka darbo santykiams nacionalinėse bei tarptautinėse įmonėse

GALUTINĖ ATASKAITA



Ižanga

Socialinė partnerystė – reikšmingas institutas šių dienų darbo teisėje, kurio pagalba siekiama harmonizuoti visuomeninius santykius tarp darbuotojų (jų atstovų) bei darbdavių (jų organizacijų), tam tikrais atvejais dalyvaujant ir valstybės ar savivaldybių institucijomis, siekiant surasti, patiriant kiek galima mažiau nuostolių, abi puses tenkinantį sprendimą. Galima teigti, jog viena iš svarbiausių socialinės partnerystės formų būtent ir yra darbuotojų *informavimas ir konsultavimas*. Ši forma tarptautiniu mastu pripažįstama pagrindine darbuotojų socialine teise.

Pagrindinių teisių chartijos 12 ir 27 straipsniuose atitinkamai nurodyta, kad „kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus. Darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.“

Pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje nurodyta, kad „darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti.“

Sutarties dėl ES veikimo 151 straipsnyje nustatyta, kad Sąjunga ir valstybės narės siekia skatinti administracijos ir darbuotojų dialogą. Sutarties dėl ES veikimo 152 straipsnyje nustatyta, kad Sąjunga pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį ir socialinių partnerių dialogą. Sutarties dėl ES veikimo 153 straipsnyje nustatyta, kad Sąjunga nustato būtiniausius reikalavimus, taip pat remia ir papildo valstybių narių veiklą darbuotojų informavimo ir konsultavimo, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų gynimo srityse. Sutarties dėl ES veikimo 154 ir 155 straipsniais administracijai ir darbuotojams suteikiama galimybė dalyvauti teisėkūros procese.

Informavimo ir konsultavimo pagalba turi būti stiprinamas dialogas, skatinamas pasitikėjimas tarp dviejų socialiai skirtingų subjektų – darbuotojų ir darbdavio. Šis institutas turi apsaugoti arba bent sumažinti neigiamus padarinius darbuotojams, iškilus grėsmei jų užimtumui, iš vienos pusės, ir iš kitos – atnešti darbdaviui ekonominės naudos, pavyzdžiui, didinant įmonės konkurencingumą. Tai ypatingai aktualu XXI amžiuje, kuriam būdingi dideli ekonomikos augimo tempai, tačiau kartu nesvetimi ir skausmingi nuosmukiai, sukelti sunkių padarinių ne tik darbuotojams ar darbdaviams, bet ir valstybėms. Todėl labai svarbu tinkamai reglamentuoti darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą bei ne ką mažiau svarbu ją įgyvendinti praktikoje.

Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 94 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo tarp darbdavių ir darbuotojų įmonėje“:

- būtina imtis priemonių skatinti konsultavimą ir bendradarbiavimą tarp darbdavių ir darbuotojų įmonės lygmenyje klausimais, kurie kelia abipusį susirūpinimą ir nepatenka į kolektyvinių derybų mechanizmą ar nėra paprastai susiję su terminų ir įdarbinimo sąlygų nustatymo mechanizmu (rekomendacijos 1 straipsnis);
- *Konsultavimas* ir bendradarbiavimas turi būti įgyvendintas savanoriškais susitarimais tarp šalių ir/arba skatinamas teisės aktų pagalba, kurie nustatytų šių institutų įgyvendinimo organus, jų kompetenciją, funkcijas, struktūrą ir veikimo metodus (rekomendacijos 2 straipsnis). Ši rekomendacija svarbi tuo, kad *Konsultavimas* ir bendradarbiavimas yra išgryninamas iš kitų darbuotojų ir darbdavio komunikavimo išraiškų bei leidžia suprasti, jog dialogas tarp šių darbo santykių šalių gali ir turi vykti dėl įvairių iškilusių problemų.

Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 129 „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėje“:

- akcentuojama, jog darbdaviai ir jų organizacijos bei darbuotojai ir jų organizacijos turėtų, vedamos bendrų interesų, suprasdamos abipusę naudą, operatyviai skleisti bei keisti informaciją, susijusią su įmonės veikla bei darbuotojų socialinėmis sąlygomis. To siekiant, įmonės administracija, prieš tai pasikonsultavusi su darbuotojų atstovais, turi nusistatyti efektyvią tokios informacijos pateikimo procedūrą. Veiksminga bendradarbiavimo tarp šalių politika turėtų užtikrinti, kad *informavimas ir konsultavimas* vyktų prieš įmonės administracijai priimat svarbius sprendimus tokiu būdu, jog informacijos atskleidimas nepažeistų bet kurios iš šalių;
- konkrečiai įvardijama, kokią informaciją įmonės administracija turėtų pateikti darbuotojams ir/ar jų atstovams. Tai turėtų būti informacija apie: (i) bendrąsias darbo sutarties sąlygas, įskaitant priėmimą, perkėlimą bei atleidimą, (ii) pareigybių aprašymus ir konkrečių darbų vietas įmonės struktūroje, (iii) mokymosi galimybes ir paaukštinimo perspektyvas įmonėje, (iv) bendrąsias darbo sąlygas, (v) darbuotojų saugos ir sveikatos taisykles bei instrukcijas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, (vi) nusiskundimų nagrinėjimo procedūrą, (vii) personalui teikiamas paslaugas, tokias kaip sveikatos priežiūra, valgyklos, apgyvendinimas, laisvalaikis, taupymo bei bankininkystės patogumai ir pan., (viii) socialinės apsaugos ir socialinės paramos sistemas įmonėje, (ix) nacionalinės socialinės apsaugos sistemos, kurios subjektai yra darbuotojai, reglamentavimą, (x) bendrą įmonės situaciją ir perspektyvas ar planus jos plėtrai ateityje, (xi) sprendimus, kurie gali tiesiogiai arba netiesiogiai paveikti darbuotojus bei tokių sprendimų priežastis, (xii) konsultavimosi ir diskusijų tarp įmonės administracijos ir jos atstovų, iš vienos pusės, ir darbuotojų ir jų atstovų iš kitos, įgyvendinimo būdus.

Europos socialinė chartija (pataisyta):

- darbuotojai ar jų atstovai turi būti nuolat ar tam tikrais laikotarpiais jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbiama (Chartijos 21 straipsnio a dalis);
- darbuotojai turi būti laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti jų užimtumą įmonėje (Chartijos 21 straipsnio b dalis);
- šalys įpareigojamos užtikrinti darbuotojų teisę į informaciją ir konsultacijas grupinio atleidimo atveju, kad darbdaviai iš anksto informuotų ir konsultuotų darbuotojų atstovus dėl būdų ir priemonių, kurios padėtų išvengti grupinių atleidimų, juos riboti arba sušvelninti tokių atleidimų padarinius, pavyzdžiui, kartu taikant socialines priemones, ypač tas, kuriomis siekiama atitinkamų darbuotojų įdarbinimo kitose darbo vietose arba perkvalifikavimo (Chartijos 29 straipsnis).

1. Informavimo ir konsultavimo sąvoka

Darbo teisės teorijoje ir praktikoje sutinkama įvairių informavimo ir konsultavimo apibrėžimų. Pavyzdžiui, K. Riesenhuber teigia, jog *Informavimas* yra specifiskai apibrėžiamas kaip duomenų perdavimas darbdavio darbuotojų atstovams, siekiant atstovus supažindinti su dalyko esme ir išnagrinėti jį. *Informavimas* naudojamas kaip pirmas žingsnis pasiruošti konsultacijoms. *Konsultavimas* – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio įvedimas. Tai reikalauja, kad kiekviena šalis išklaustų kitos šalies nuomonės, apsvaistytų ir pareiktų pastabas¹. R. Blanpain nuomone, *Informavimas* – tai detalių perdavimas darbdavio darbuotojų atstovams, kad jie galėtų atkreipti dėmesį į nagrinėtiną klausimą. *Konsultavimas* reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio įvedimą ir centrinės administracijos arba bet kurio kito atitinkamo lygio administracijos². Anot C. Barnard, *Informavimas* yra vienašalis veiksmas, informacija, administracijos pateikiama darbuotojams ar jų atstovams (profesajungoms arba darbuotojų išrinktiems atstovams). *Konsultavimas* yra dvišalis veiksmas, suteikiant darbuotojų atstovams galimybę išreikšti savo nuomonę³. Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog darbo teisės teorijoje nėra ryškiai skirtingų nuomonių dėl informavimo ir konsultavimo sąvokų. Galima teigti, jog yra laikomasi vieningos nuomonės ir ginčo šiuo klausimu nėra. Verta pastebėti, kad darbo teisės mokslininkų pateiktos definicijos iš dalies ar visiškai atitinka definicijas, pateiktas Europos Sąjungos direktyvoje 2002/14/EB⁴ „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“. Be to, pritarina C. Barnard, kuri teigia, kad informavimo atveju atsiranda pareiga vienai šaliai (darbdaviui), o konsultavimo – atsiranda pareiga ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojų atstovams⁵.

Kroatija:

Definicije informiranje i savjetovanje nisu izravno definirane zakonom.

Lietuva:

Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme (Darbo kodekso 47 str. 1 d.).

Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas (Darbo kodekso 47 str. 1 d.).

Lenkija:

„*Informavimas*“ – darbdavio atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti (Darbuotojų konsultavimo ir informavimo įstatymas (angl. „I&C Act“).

„*Konsultavimas*“ nėra tiesiogiai apibrėžiamas Darbuotojų konsultavimo ir informavimo įstatyme, kadangi jame kalbama tik apie „konsultacijų vykdymą“. Tačiau „konsultacijų vykdymas“ tada apibrėžiamas kaip pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas.

1 RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Intersentia, 2012.

2 BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International, 2000.

3 BARNARD, C. *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

4 Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“. OL L 080, 2002 03 23, p. 29-34..

5 BARNARD, C. *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

Rumunija:

„*Informavimas*“ – tai darbdavio atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams (Įstatymas Nr.467/2006).

„*Konsultavimasis*“ – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas (Įstatymas Nr. 467/2006).

Ispanija:

„*Informavimas*“ suprantamas kaip darbdavio atliekamas duomenų perdavimas darbo tarybai, kad pastarajai būtų žinoma apie konkretų klausimą ir ji galėtų pradėti jį nagrinėti. „*Konsultavimasis*“ – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbdavio ir darbo tarybos užmezgimas dėl konkretaus klausimo, įskaitant, prireikus, jų išankstinės ataskaitos parengimą (Darbuotojų statuto įstatymo 64 straipsnis).

Detaliai informavimo ir konsultavimo klausimus reglamentuoja ir įgyvendinimo procedūras nustato daugiau nei penkiolika Europos Bendrijos direktyvų. Tačiau iš jų galima išskirti penkias pagrindines: direktyva dėl priemonių, skirtų gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe įgyvendinimo (89/391/EEB); direktyva dėl Europos darbo tarybų arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais (2009/38/EB); direktyva dėl darbuotojų dalyvavimo Europos bendrovėje (2001/86/EB), direktyva dėl darbuotojų dalyvavimo Europos kooperacinėje bendrovėje (2003/72/EB) ir direktyva dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo (2002/14/EB). Be šių pagrindinių yra direktyvų, užtikrinančių darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą specifiniais atvejais, tokiais kaip: kolektyviniai atleidimai iš darbo (98/59/EB), verslo ar jo dalies perleidimas (2001/23/EB). Šios direktyvos geriausiai atskleidžia informavimo ir konsultavimo sampratą (keturiose iš jų pateiktos nagrinėjamų institutų sąvokos):

Direktyva 2001/86/EB:

Informavimas – Europos bendrovės (SE) kompetentingo organo vykdomas darbuotojus ir (arba) darbuotojų atstovus atstovaujančio organo *Informavimas* 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 (Direktyvos 2 straipsnio i punktas).

Konsultavimas – dialogo tarp darbuotojams ir (arba) darbuotojų atstovams atstovaujančio organo 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 SE sprendimų priėmimo procese (direktyvos 2 straipsnio j punktas).

Direktyva 2003/72/EB:

Informavimas – kaip Europos kooperatinės bendrovės (SCE) kompetentingo organo vykdomas darbuotojus ir (arba) darbuotojų atstovus atstovaujančio organo *Informavimas* klausimais, susijusiais su pačia SCE ir kuria nors iš jos dukterinių bendrovių ar įmonių, esančių kitoje valstybėje narėje, arba klausimais, kurie viršija sprendimus priimančių organų įgaliojimus vienoje valstybėje narėje. Tokios informacijos perdavimo būdas

ir turinys turi padėti darbuotojų atstovams deramai įvertinti galimą poveikį ir prireikus pasirengti konsultacijoms su kompetentingu SCE organu (Direktyvos 2 straipsnio i punktas).

Konsultavimas – dialogo tarp darbuotojams ir (arba) darbuotojų atstovams atstovaujančio organo ir kompetentingo SCE organo užmezgimas ir pasikeitimas nuomonėmis. 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 SCE sprendimų priėmimo procese (Direktyvos 2 straipsnio j punktas).

Direktyva 2009/38/EB:

Informavimas – darbdavio atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti; informuojama tada, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta galimybė atlikti išsamų galimo poveikio vertinimą ir, jei reikia, rengti konsultacijas su kompetentingu Bendrijos mastu veikiančios įmonės arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupės organu (Direktyvos 2 straipsnio f punktas).

Konsultavimas – dialogo tarp darbuotojų atstovų ir centrinės administracijos arba kitos labiau tinkamo lygio administracijos užmezgimas ir keitimasis nuomonėmis tada, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad darbuotojų atstovai, remdamiesi pateikta informacija ir nepažeisdami administracijos pareigų, galėtų per priimtina laikotarpį pareikšti nuomonę dėl konsultavimosi metu aptariamų siūlomų priemonių, į kurią galėtų atsižvelgti Bendrijos mastu veikianti įmonė arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupė (Direktyvos 2 straipsnio g punktas).

Direktyva 2002/14/EB:

Informavimas apibrėžiamas kaip darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti.

Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. (Direktyvos 1 straipsnio 1 dalis).

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“ buvo priimta po daugelio diskusijų ir pasiūlymų. Direktyva 2002/14/EB pristatė minimalius informavimo ir konsultavimo standartus, paliekant visas likusias detales nustatyti valstybėms narėms. Itin svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad ši direktyva nustato minimalius standartus nacionaliniame lygmenyje. Nagrinėjamos direktyvos tikslai įvardinti jos preambulėje. Iš Sutarties (buvusioji Europos Bendrijos sutartis) kyla Bendrijos ir valstybių narių konkretus tikslas skatinti administracijos ir darbuotojų socialinį dialogą (Preambulės 1 punktas). Preambulės 7 punkte teigiama, kad būtina pagerinti dialogą ir skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, siekiant sumažinti rizikos tikimybę, darbo organizavimą padaryti lankstesnį ir sudaryti sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant saugumą, supažindinti darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didinti darbuotojų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kurios pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje ir kuriant jos ateitį bei didinti jos konkurencingumą. Konkretizuojama, jog ypač būtina skatinti ir gerinti darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi apie įmonės padėtį ir galimą užimtumo įmonėje augimą, kai darbdavio vertinimu užimtumui įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas iš anksto numatytas priemones, ypač kalbant apie darbuotojų profesinį mokymą ir įgūdžių lavinimą, siekiant atitolinti neigiamus reiškinius arba jų pasekmes ir padidinti darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti

ir prisitaikyti (Preambulės 8 punktas). Būtent politiniai, ekonominiai, socialiniai ir teisiniai plėtros dalykai reikalauja keisti egzistuojančią teisės sistemą nustatant teises ir praktines priemones užtikrinančias, kad teisė gauti informaciją ir teisė į konsultavimąsi bus realizuojama (Preambulės 14 punktas). Apibendrintai galima teigti, kad šios direktyvos pagrindinis tikslas yra sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus, kartu nedraudžiant valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes nuostatas, Bendrijos įmonėse ir padalinuose (direktyvos 1 straipsnio 1 dalis ir Preambulės 18 punktas). Galima teigti, jog direktyvos 1 straipsnyje įtvirtinti ir pagrindiniai jos principai. Vienas iš jų, kad praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką, kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas (2 dalis). Antrasis, jog apibrėžiant ar įgyvendinant praktinius informavimo ir konsultavimosi susitarimus, darbdavys ir darbuotojų atstovai bendradarbiauja ir paiso abipusių teisių ir pareigų bei atsižvelgia tiek į įmonės arba padalinių, tiek ir į darbuotojų interesus (3 dalis). Remiantis Preambulės 23 punktu šios direktyvos tikslas bus pasiektas laikantis minėtų principų. Manytume, būtent dėl to direktyvos nuostatos dažnai nukreipia į valstybių narių nacionalinę teisę (pavyzdžiui, direktyvos 2 straipsnio b-e punktuose įvardijami sąvokų apibrėžimai turi būti suprantami pagal nacionalinę valstybės narės teisę).

Informavimo ir konsultavimo mechanizmo taikymas priklauso nuo darbdavio rūšies (subjektas, kuriam jis yra skirtas – Europos Bendrijos masto įmonei, Europos bendrovei, Europos kooperatinei bendrovei ir kt.), nuo atsiradusių specifinių aplinkybių, turinčių įtakos įmonės darbuotojų interesams arba gali būti reguliarus.

Informavimas ir konsultavimas yra viena iš svarbiausių darbuotojų socialinių teisių. Šių institutų koncepcija paremta abipuse nauda – tiek darbuotojams, tiek darbdaviui. Vykstant socialiniam dialogui, darbuotojai jaučiasi užtikrinčiau, labiau pasitikintys įmone, jie gali, atsižvelgus į situaciją, pradėti dirbti našiau, kokybiškiau, jog būtų pasiektas bendras tikslas – pelno didinimas, o kartu su juo ir ekonominis bei socialinis stabilumas, geresnės darbo sąlygos.

2. Darbuotojų atstovavimas informavimo ir konsultavimosi procedūrose pagal Direktyvą 2002/14/EB

Svarbu apibrėžti direktyvos 2002/14/ES taikymo sritį, kad būtų aišku, kada ima veikti informavimo ir konsultavimo procedūros. Ši direktyva taikoma valstybių narių pasirinkimu pagal pateikiamus du modelius (Direktyvos 3 straipsnio 1 dalis):

- 1) įmonėms, kuriose dirba mažiausiai 50 darbuotojų bet kurioje iš valstybių narių, arba;
- 2) padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 20 darbuotojų bet kurioje valstybių narių.

Kroatija:

Mažiausiai dvidešimt darbuotojų, išskyrus darbuotojus, dirbančius valstybės administravimo institucijose.

Lietuva:

Nenumatyta, todėl aiškinama, kad informavimo ir konsultavimo pareiga kyla visiems darbdaviams nepaisant įdarbintų darbuotojų skaičiaus.

Lenkija:

Visi darbdaviai, turintys mažiausiai 50 darbuotojų, išskyrus subjektus, vykdančius neekonominio pobūdžio veiklos rūšis (pvz. administravimo subjektai, mokyklos, t.t.); valstybės įmonės ir mišrios nuosavybės įmonės (dalinai valdomos valstybės); nacionalinės kino filmų kūrimo institucijos.

Rumunija:

Iš 21 darbuotojo, išskyrus komercinių laivų įgulų narius.

Ispanija:

Nuo 11 darbuotojų.

Direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje taip pat numatyta, jog valstybės narės nustato metodą, kaip apskaičiuoti įdarbintų darbuotojų skaičiaus ribas. Prie šios nuostatos kartu reikėtų turėti mintį, kad pagal direktyvą darbuotojas apibrėžiamas kaip bet kuris asmuo, kurį atitinkamoje valstybėje narėje gina darbuotojams taikomi nacionaliniai darbo įstatymai ir nusistovėjusi tvarka. Dar daugiau, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad negalima siaurinti direktyvos taikymo srities, apribojant tam tikros kategorijos darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą⁶. Todėl taikant Direktyvos nuostatas itin aktualiu tampa adresato, kuriam teisės į informavimą ir konsultavimą yra suteikiamos. Plačiau paplitusi pozicija, kad šios teisės tenka būtent darbuotojų atstovams, todėl tiesioginis darbuotojų ar darbuotojų kolektyvas direktyvoje nėra numatytas. Tačiau vyrauja ir nuomonė, kad informavimo ir konsultavimo teisės be jokios abejonės yra suteikiamos darbuotojams, kas matyti iš direktyvos pavadinimo ir tikslų. Tačiau jos įgyvendinamos per darbuotojų atstovus, apibrėžiamus pagal valstybių narių nacionalinės teisės aktus ir (arba) nusistovėjusią tvarką (Direktyvos 2 straipsnio e punktas). Todėl kompromisine pozicija laikosi nuomonės, jog direktyvos įgyvendinimo procesas per darbuotojų atstovus yra gerokai efektyvesnis, greitesnis bei ekonomiškėsnis, todėl bent jau konsultavimosi procedūra turi vykti per juos, kaip tai numato Direktyvos 4 straipsnio 3 dalis. Tuo tarpu informavimo procedūros gali būti vykdomos ir tiesiogiai darbuotojams (kaip tai galima numatyti iš minėtos Direktyvos 4 straipsnio 3 dalies).

Kroatija:

Darbuotojai naudojami visomis teisėmis į informavimą konsultuojantis su darbo taryba, taip pat darbuotojų susitikimuose arba per darbdavio institucijos (įstaigos) narį, kuris tuo pat metu yra ir darbuotojų atstovas (Stebėtojų taryboje, Įmonės valdyboje, t.t.).

Lietuva:

Teisė į informavimą ir konsultavimą yra suteikta darbuotojams, o ji tik įgyvendinama per darbuotojų atstovus (profesines sąjungas ir darbo tarybas).

Lenkija:

Darbuotojai naudojami visomis teisėmis į informavimą konsultuojantis su darbo taryba.

6 Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 18 d. sprendimas byloje C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) ir kiti prieš Premier ministre ir Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* (2007), ECR I-00611.

Rumunija:

Darbuotojų atstovavimas darbo vietose vykdomas per profesines sąjungas, nors teisės aktuose numatyta, kad darbuotojų atstovai išrenkami tuo atveju, jei nėra profesinių sąjungų narių.

Ispanija:

Išrinktos darbo tarybos yra pagrindinis darbuotojų atstovavimo darbo vietose kanalas Ispanijoje, nors įstatymas ypatingą vaidmenį skiria ir profesinėms sąjungoms darbo vietose, o didesnėse darbo vietose profesinės sąjungos atstovas gali būti pagrindine figūra.

Problema gali kilti tuomet, kai įmonėje apskritai nėra darbuotojų atstovų. Pagal direktyvos preambulės 15 punktą, ši direktyva nepažeidžia informavimo ir konsultavimo teisę įgyvendinančių nacionalinių sistemų, kuriose asmenys, galintys naudotis ta teise, savo pageidavimus turi išsakyti kolektyviai. Todėl ši nuostata leidžia manyti, kad nėra būtinas darbuotojų atstovų egzistavimas, kolektyvinis valios išreiškimas gali būti suprantamas kaip ir darbo tarybos rinkimai⁷.

Darbuotojų atstovų apsauga. Darbuotojų atstovų apsauga numatyta direktyvos 7 straipsnyje. Jame teigiama, kad valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta atitinkama apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas. Kitaip tariant, direktyva reikalauja, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad darbuotojų atstovų apsauga (tiek nuo atleidimo iš darbo, tiek nuo pažeminimo pareigose ir kitų neigiamų padarinių, susijusių su deramai atliekamomis atstovavimo pareigomis) turi atitikti ne mažesnę nei minimalų apsaugos lygį, numatytą įstatyme.

Kroatija:

Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamosius organus (darbo tarybų, profesinių sąjungų valdymo organų nariai), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva be išankstinio to organo sutikimo (Darbo kodekso 134 str. 1 d.).

Lietuva:

Zaposlenici koji su odabrani u tijela koja zastupaju zaposlenike (članovi tijela upravljanja radničkih vijeća, sindikata) za vrijeme perioda za koji su isti odabrani ne mogu biti otpušteni na inicijativu poslodavca bez prethodnog pristanka pomenutog tijela (stavak 1. članka 134. Zakonika o radu).

Lenkija:

Profesinės sąjungos pareigūnai ir kiti paskirti nariai turi specialią apsaugą dėl savo su profesine sąjunga susijusios veiklos. Speciali apsauga reiškia, kad darbdavys negali nutraukti darbo sutarties negavęs išankstinio profesinės sąjungos pritarimo. Be to, jis negali pakeisti darbo ir darbo apmokėjimo sąlygų tokiu būdu, kad jos pakenktų minėtiems asmenims (išskyrus atleidimo dėl etatų mažinimo scenarijaus atveju).

Darbo tarybos nariams speciali apsauga galioja jų kadencijos laikotarpiu. Negavusi darbo tarybos pritarimo, įmonė negali nutraukti jų darbo sutarčių. Ji taip pat negali pakeisti darbo sąlygų tokiu būdu, kad šios jiems pakenktų (išskyrus atleidimo dėl etatų mažinimo scenarijaus atveju). Darbo tarybos nariams suteikiama teisė gauti apmokėjimą už viršvalandžių laiką, skirtą jų pareigų, kurių negalima įvykdyti darbo laiku, vykdymui.

Rumunija:

Darbo kodekso pakeitimas, kuris buvo pradėtas įgyvendinti 2011 m., sumažino apsaugą, taikytą įmonių profesinių sąjungų atstovams atleidimo iš darbo atveju. Kadangi praeityje jie negalėjo būti atleisti dėl savo su profesine sąjunga susijusios veiklos jų kadencijos laikotarpiu ir dar ketverius metus jai pasibaigus, pagal šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą ši apsauga galioja tik jų kadencijos laikotarpiu. Atstovai taip pat neteko apsaugos, susijusios su atleidimu iš darbo dėl kitų priežasčių.

Ispanija:

Profesinių sąjungų atstovai turi tam tikras apsaugas, pavyzdžiui, pirmenybę kitų darbuotojų atžvilgiu likti įmonėje arba darbo centre įmonės veiklos sustabdymo arba nutraukimo, remiantis technologijų naudojimo ir plėtojimo ar finansiniais pagrindais, atveju. Be to, jie negali būti atleidžiami iš darbo arba jiems netaikomos nuobaudos jų profesinės sąjungos veiklos vykdymo metu arba dar vienerius metus pasibaigus kadencijai, nebent dėl jų atšaukimo iš tarybos arba atsistatydinimo, remiantis tuo, kad atleidimas ar nuobauda atsiranda dėl veiksmų, susijusių su jų atstovavimo veiklos vykdymu, galimybės pradėti priešpriešinių interesų turinčių šalių procedūras nuobaudų už rimtus arba labai rimtus pažeidimus atveju, ir kas mėnesį apmokamų valandų, skirtų jų atstovavimo užduočių vykdymui.

3. Informavimo forma ir turinys

Direktyvos 4 straipsnio 2 dalyje numatytos darbuotojų atstovų teisės į:

- 1) informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį (a punktas);
- 2) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui (b punktas);
- 3) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams, įskaitant ir kolektyvinius atleidimus iš darbo ar įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejus (c punktas).

⁷ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.

Kroatija:

Darbdavys privalo informuoti darbo tarybą bent jau kas tris mėnesius apie:

- 1) Verslo situaciją, rezultatus ir darbo organizavimą;
- 2) Laukiamus verslo plėtros pokyčius ir jų įtaką darbuotojų ekonominiam ir socialiniam statusui;
- 3) Atlyginimų tendencijas ir pokyčius;
- 4) Viršvalandinio darbo įvedimo mastą ir priežastis;
- 5) Dirbančių darbuotojų skaičių ir tipą, užimtumo struktūrą (pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų skaičius, darbuotojų alternatyviose darbo vietose skaičius, laikino užimtumo agentūros siųstų darbuotojų skaičius, darbuotojų, laikinai komandiruoatų į/iš asocijuotos įmonės, skaičius, t.t.), taip pat užimtumo plėtrą ir strategiją;
- 6) Darbuotojų skaičių ir tipą, kuriems jie yra davę rašytinį sutikimą papildomam darbui;
- 7) Darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe strategiją ir priemones, kurių imtasi, siekiant pagerinti darbo sąlygas;
- 8) Darbo ir saugos darbe sąlygų patikrinimų rezultatus;
- 9) Kitus ypač svarbius darbuotojų ekonominei ir socialinei padėčiai klausimus.

Lietuva:

- 1) įstatymų, kolektyvinių sutarčių bei darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi nemokamai raštu pateikti darbo tarybai informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Kitais atvejais informaciją, reikalingą darbo tarybos funkcijoms atlikti, darbdavys darbo tarybai turi nemokamai raštu suteikti ne vėliau kaip per dešimt dienų įmonėse, kuriose šio įstatymo 5 straipsnio nustatyta tvarka apskaičiuotas darbuotojų skaičius neviršijo vieno šimto darbuotojų, ir ne vėliau kaip per dvidešimt dienų visose kitose įmonėse (Darbo tarybų įstatymo 21 straipsnis);
- 2) įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi konsultuotis su darbo taryba prieš priimdamas sprendimą arba suderinti savo būsimą sprendimą su darbo taryba (Darbo tarybų įstatymo 22 straipsnis).

Lenkija:

- 1) Darbo taryboms užtikrinama teisė būti informuotomis apie tokius klausimus kaip: (i) darbdavio ekonominė veikla ir ekonominė padėtis, (ii) užimtumo padėtis, struktūra ir galima plėtra, (iii) sprendimai, kurie greičiausiai sąlygos darbo organizavimo arba sutartinių santykių esminius pokyčius. Darbo taryboms užtikrinama teisė konsultuotis dėl dviejų pastarųjų klausimų;
- 2) Profesinės sąjungos neturi teisės į informavimą aukščiau minėtų sričių klausimais. Vis dėlto, ten, kur tik jos yra, jos naudojasi teise konsultuotis toliau išdėstytais klausimais: (i) ketinimas atšaukti neterminuotą darbo sutartį, (ii) darbo reglamentų („regulamin pracy“) ir vidaus tvarkos taisyklių, kurios įprastai naudojamos kaip kolektyvinės sutarties pakaitalas, nustatymas arba pakeitimai, (iii) kolektyvinių atleidimų iš darbo dėl etatų mažinimo vykdymas, (iv) sutarties dėl teledarbo (darbo ne įmonės patalpose) panaudojimo sudarymas.

Rumunija:

Darbdaviai privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis pagal galiojančius įstatymus dėl: (i) vėliausių ir galimų įmonės veiklos plėtros pokyčių ir jos ekonominės padėties, (ii) įmonės darbo vietų padėties, užimtumo struktūros ir informacijos, susijusios su galimais darbo vietų skaičiaus pokyčiais, taip pat dėl numatomų imtis prevencijos priemonių, ypač tuomet, kai kyla darbo vietų praradimo grėsmė, (iii) sprendimų, kurie gali lemti svarbius darbo organizavimo, sutartinių santykių ar darbo santykių pokyčius, įskaitant tuos, kuriuos numato Rumunijos teisės aktai dėl specifinių informavimo ir konsultavimosi procedūrų, taikomų kolektyvinių derybų atveju ir darbuotojų teisių apsaugos įmonės perdavimo atveju. *Informavimas* vykdomas tuo metu, tokiu būdu ir tokio atitinkamo turinio, kuris leistų darbuotojų atstovams atitinkamai išnagrinėti problemą ir pasirengti, jei būtų toks poreikis, konsultacijoms.

Ispanija:

Darbo taryba turi teisę kas ketvirtį būti informuota:

- (i) apie bendrą ekonominio sektoriaus, kuriam priklauso įmonė, plėtrą;
- (ii) apie įmonės ekonominę padėtį bei pastarojo meto ir galimą jos veiklos plėtrą, įskaitant aplinkosaukinius veiksmus, kurie daro tiesioginį poveikį užimtumui, taip pat apie gamybą ir pardavimus, įskaitant gamybos programą;
- (iii) apie darbdavio prognozes dėl naujų sutarčių pasirašymo, nurodant darbuotojų skaičių ir tipus, taip pat ir užimtumo tipus, kurie bus naudojami, įskaitant darbo ne visą darbo dieną sutartis, papildomų valandų, kai darbą užbaigia ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, apmokėjimo ir dėl subrangos sutarčių sudarymo prielaidų;
- (iv) apie neatvykimo į darbą ir pravaikštų skaičiaus statistiką bei priežasčių, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei jų pasekmių, taip pat nelaimingų atsitikimų skaičiaus, periodinių ar specialiųjų darbo aplinkos tyrimų statistiką ir naudojamus prevencijos mechanizmus.

Direktyvoje įtvirtinta taisyklė, kad informaciją reikia pateikti tokiu laiku, tokiu būdu ir tokio turinio, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi (4 straipsnio 3 dalis). Sutinkamai su direktyvos 4 straipsnio 4 dalimi, konsultavimosi procedūra turi vykti:

- 1) užtikrinus laiko, metodų ir turinio tinkamumą;
- 2) esant tinkamam administravimo ir atstovavimo lygiui, atsižvelgiant į aptariamą temą;
- 3) dėl informacijos, kurią pateikė darbdavys 2 straipsnio f punkte nustatyta tvarka, ir dėl darbuotojų atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti;
- 4) tada, kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą;
- 5) siekiant pasiekti susitarimą dėl 4 straipsnio 2 dalies c punkte minimų darbdavio kompetencijai priklausančių sprendimų (sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams, įskaitant ir kolektyvinius atleidimus iš darbo ar įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejus).

Kaip matyti iš paskutinio punkto, galima sakyti, juo nustatyta stipri konsultavimosi forma, būtent *Konsultavimasis* siekiant susitarti (palyginimui, 4 punkte įžvelgiamas konsultavimosi tikslas yra tik gauti motyvuotą atsakymą į darbuotojų atstovų pateiktą nuomonę).

Kroatija:

Išsami informacija, susijusi su siūlomu sprendimu, darbo tarybai privalo būti pateikta tinkamu laiku, kad tai suteiktų galimybę darbo tarybai pateikti komentarus (pastabas) ir pasiūlymus, atsirandančius diskusijų, kurios galėjo daryti esminę įtaką sprendimų priėmimo procesui, metu.

Jei sutartyje tarp darbdavio ir darbo tarybos nenumatyta kitaip, darbo taryba per aštuonias dienas darbdaviui pateikia atsiliepimus apie siūlomą sprendimą. Neįprasto atleidimo iš darbo atveju šis terminas – penkios dienos.

Jei darbo taryba nepateikia savo atsiliepimų apie siūlomą sprendimą per nurodytą terminą, bus laikoma, kad ji neturi komentarų (pastabų) ar pasiūlymų.

Lietuva:

Darbdavys įpareigotas reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais (DK 47 straipsnio 2 dalis). Informacija turėtų būti teikiama raštu, nemokamai ir teisinga. Tuo tarpu, DK 47 straipsnio 7 dalis nustato, kad konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu. Pažymėtina, kad detalūs informavimo ir konsultavimo atvejai, sąlygos ir tvarka gali būti numatomi kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose (DK 47 straipsnio 5 dalis).

Lenkija:

Tiksliai nėra nurodyta kokia forma ir kokio turinio informacija pateikiama teisę ją gauti turinčiam atstovavimo organui. Manoma, kad informacija turi būti pateikta raštu. Tais klausimais, dėl kurių darbdavys neprivalo pateikti informacijos, o darbo taryba nori ją gauti, prašymas dėl jos pateikimo taip pat turi būti pateikiamas raštu. Darbuotojų konsultavimo ir informavimo įstatymas numato, kad informacija turi būti pateikiama „toku laiku, tokia forma ir tokio turinio, kuris leistų, ypač darbuotojų atstovams, pakankamai ją išnagrinėti ir, jei reikia, pasirengti konsultacijoms“, ši frazė labai artima citatai iš Informavimo ir konsultavimo direktyvos (angl. „I&C Directive“). Sąlygos gali būti išsamiau išdėstytos susitarime tarp atstovavimo organo ir darbdavio.

Rumunija:

Informacija pateikiama tuomet, kai jos prašoma, tokia forma ir tokio turinio, kuris leistų darbuotojų atstovams atitinkamai išnagrinėti problemą ir, jei reikia, pasirengti konsultacijoms. Darbuotojų informavimo ir konsultavimo būdai gali būti apibrėžiami laisvai, savo nuožiūra bet kuriuo metu, nustatytu kolektyvinėse darbo sutartyse ir sutartyse, kurios sudaromos pagal įstatymus.

Ispanija:

Darbo tarybai suteikiama teisė būti informuotai kas ketvirtį. Ji taip pat turi teisę gauti informaciją, bent jau kartą per metus, apie įmonėje taikomas teisės į vienodą požiūrį į moteris ir vyrus bei į lygias moterų ir vyrų galimybes įgyvendinimą, įskaitant duomenis apie moterų ir vyrų proporciją skirtinguose profesiniuose lygmenyse. Taip pat, jei reikia, apie priemones, kurių buvo imtasi skatinant lygias moterų ir vyrų galimybes įmonėje ir, jei yra parengtas lygių moterų ir vyrų galimybių skatinimo planas, apie lygybės principo taikymą įmonėje.

4. Teisės į informavimą ir konsultavimąsi apribojimai

Darbuotojų atstovams teikiama informacija gali būti išimtinai susijusi su įmonės komercinėmis paslaptimis ir viešai neskelbtina, todėl direktyvos 6 straipsnis yra skirtas konfidencialios informacijos reglamentavimui. Būtent pagal šio straipsnio 1 dalį valstybės narės numato, kad, vadovaujantis nacionalinės teisės aktuose numatytais sąlygomis ir apribojimais, darbuotojų atstovai ir jiems padedantys ekspertai nėra įgalioti darbuotojams arba trečiajai šaliai atskleisti kokios nors informacijos, kurią teisėtu interesu jiems konfidencialiai atskleidė įmonė arba padalinys. Šis įsipareigojimas galioja neatsižvelgiant į minėtų atstovų arba ekspertų buvimo vietą, netgi pasibaigus jų kadencijai. Tačiau valstybė narė gali įgalioti darbuotojų atstovus ir jiems padedančius asmenis perduoti konfidencialią informaciją darbuotojams ir trečiajai šaliai, kurie įsipareigoję laikytis konfidencialumo reikalavimų. Pagal to paties straipsnio 2 dalį valstybės narės konkrečiais atvejais ir nacionalinės teisės aktuose nustatytais sąlygomis ir atitinkamais apribojimais numato, kad darbdavys neprivalo pateikti informacijos arba konsultuoti, kai tos informacijos arba konsultacijos pobūdis yra toks, kad vadovaujantis objektyviais kriterijais ji labai pakenktų įmonės arba padalinių funkcionavimui arba būtų jiems tiesiog žalinga. Pagal 6 straipsnio 3 dalį, nepažeidamos egzistuojančios nacionalinės tvarkos, valstybės narės numato atitinkamas administracinės arba teisminės peržiūros procedūras tuo atveju, jei darbdavys reikalauja konfidencialumo arba nesuteikia 1 ir 2 pastraipose nurodytos informacijos. Jos taip pat gali numatyti tvarką, skirtą minėtos informacijos konfidencialumui užtikrinti. Kaip matyti iš direktyvos 6 straipsnio nuostatų, yra numatyti du darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą ribojimai. Vienu atveju, darbuotojų atstovams ir jiems padedantiems ekspertams gali būti draudžiama darbuotojams arba trečiajai šaliai atskleisti informaciją, kuri buvo jiems pateikta. Kitu atveju, darbdavys apskritai gali būti neįpareigotas darbuotojų atstovams pateikti informaciją, kuri, vadovaujantis objektyviais kriterijais, gali rimtai pakenkti įmonės funkcionavimui arba būtų žalinga. Siekiant išvengti galimo darbdavio piktnaudžiavimo šiomis jam suteikiamomis teisėmis, Europos Sąjungos teisė reikalauja valstybės narės nustatyti administracines arba teismines priežiūros procedūras. Taigi, norint apsaugoti ir darbdavio interesus, yra nustatyti darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą ribojimai, nes turi būti atsižvelgta ne tik į darbuotojų, bet ir įmonės (padalinio) interesus (direktyvos 2002/14/EB 1 straipsnio 3 dalis).

Iš minėto straipsnio didžiausias klausimas kyla, kokią informaciją reikėtų laikyti ta, kurios darbdavys gali neperduoti (konfidenciali informacija). Praktikoje skirtumą tarp konfidencialios ir kitos informacijos nustatyti yra sunku. Situacijos su tarptautiniu arba europiniu elementu dar sudėtingesnės, nes kartais būna, kad nacionalinės priemonės neapima konfidencialumo aspekto. Tai reiškia, kad darbdaviai vis dažniau naudojasi galimybe atsiskaityti perduoti tam tikrą informaciją, nes jie nemano, kad į tokį veiksmą bus tinkamai sureaguota⁸. Todėl tą ribą tarp konfidencialios ir kitokios informacijos turi nustatyti nacionalinė valstybių narių teisė.

8 SCHÖMANN, I., CLAUWAERT, S., WARNECK, W. *Information and consultation in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC.* European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2006..

Kroatija:

Darbo tarybos narys privalo laikyti gautą verslo informaciją konfidencialia, vykdydamas šiuo įstatymu jam nustatytus įgaliojimus. Konfidenciali verslo informacija – tai informacija, kuri įstatymuose ir kituose teisės aktuose arba įmonės, įstaigos ar kito juridinio subjekto vidaus teisės aktuose apibrėžiama kaip verslo (komercinė) paslaptis, kuri sudaro gamybinę paslaptį, parodo mokslinių tyrimų ar statybos darbų rezultatus, arba bet kokia kita informacija, kurios atskleidimas asmenims, neturintiems leidimų su ja susipažinti ar ja naudotis, gali kelti pavojų subjekto ekonominiams interesams. Todėl informacija apie atlyginimus ir kita panaši informacija negali būti laikoma konfidencialia verslo informacija, kuri, iš esmės, buvo ginčo tarp darbo tarybos ir profesinės sąjungos, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, objektas, kadangi darbdavys linkęs laikyti aukščiau minėtą informaciją konfidencialia. Įsipareigojimas laikyti verslo informaciją konfidencialia galioja ir pasibaigus kadencijos laikotarpiui, tačiau jo trukmė šiame įstatyme nėra apibrėžta.

Lietuva:

DK 47 straipsnio 6 ir 8 dalys kalba apie darbuotojų teisę gauti informaciją, laikomą komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, ir šios teisės ribojimus. Darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims (DK 47 straipsnio 6 dalis). Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokia informacija arba *Konsultavimasis* dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Nesutikdamas su darbdavio sprendimu, darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją ar konsultuotis yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas (DK 47 straipsnio 8 dalis).

Lenkija:

Darbuotojų konsultavimo ir informavimo įstatyme, atkartojančiame Informavimo ir konsultavimosi direktyvos nuostatas, nurodoma, kad „konfidenciali informacija“, atskleista darbo tarybos nariams ir jiems padedantiems ekspertams, negali būti atskleista darbuotojams arba trečiosioms šalims. Tarybos nariams neleidžiama dalintis tokia informacija kadencijos laikotarpiu ir dar tris metus pasibaigus jų kadencijai.

Rumunija:

Darbuotojų atstovams, taip pat ir jiems padedantiems ekspertams, vykdam bet kokias kolektyvines konsultacijas ar derybų procedūras, draudžiama atskleisti darbuotojams arba trečiosioms šalims bet kokią informaciją, kurią, atstovaudami įmonės interesams, jie yra gavę kaip konfidencialią informaciją. Šis įsipareigojimas taip pat taikomas atstovams bei ekspertams net ir pasibaigus jų kadencijai. Dėl tam tikros rūšies informacijos, pateiktos konfidencialumo sumetimais, šalys susitaria kolektyvinėse sutartyse arba bet kokia kita partnerių tarpusavyje sutarta forma ir ji tampa konfidencialumo sutarties objektu. Darbdavys neprivalo perduoti informacijos ar pateikti vertinimų, jei šie labai pakenktų įmonės funkcionavimui arba pažeistų jos interesus. Sprendimas neperduoti minėtos informacijos arba nevykdyti konsultacijų privalo būti motyvuotas darbuotojų atstovams. Kai darbuotojų atstovai nemano, kad darbdavio sprendimas atšaukti informacijos konfidencialumą arba nepateikti svarbios informacijos, arba pradėti konsultacijas yra pagrįstas, jie gali tiesiogiai kreiptis į atitinkamą bendrosios kompetencijos teismą.

Ispanija:

Įmonė neprivalo perduoti konkrečios informacijos, susijusios su pramoninėmis (gamybinėmis), finansinėmis ar komercinėmis paslaptimis, kurių atskleidimas, remiantis objektyviais kriterijais, trukdytų įmonei veiklai arba veiklai darbo vietoje, arba padarytų didelę žalą įmonės ekonominiam stabilumui. Ši išimtis neaprepią duomenų, susijusių su užimtumo apimtimi įmoneje.

5. Sankcijos už informavimo ir konsultavimo procedūrų nesilaikymą/pažeidimus

Labai svarbus klausimas įvardintas direktyvos 8 straipsnyje, yra tiek darbuotojų atstovų, tiek darbdavio teisių apsauga. Valstybės narės turi numatyti atitinkamas priemones, jeigu darbdavys arba darbuotojų atstovai nesilaiko šios direktyvos bei turi ypač užtikrinti atitinkamas administracines ir teismines procedūras, kurios, šiai direktyvai įsigaliojus, padės užtikrinti numatytus įsipareigojimus (8 straipsnio 1 dalis). Darbdaviui arba darbuotojų atstovams pažeidus šią direktyvą, valstybės narės numato taikyti atitinkamas sankcijas, kurios turi būti veiksmingos, adekvačios ir atgrasančios (8 straipsnio 2 dalis). Pirmą straipsnio dalis numato įsipareigojimų pagal direktyvą užtikrinimo priemones. Antra dalis nustato atsakomybės neišvengiamumą, taikant atitinkamo lygio reikšmingas sankcijas. Tos sankcijos, manytina, turi būti valstybių narių nustatomos atsižvelgiant į tai, kad socialinė teisė į informavimą ir konsultavimą yra vienos svarbiausių kolektyvinėje darbo teisėje. Todėl į šių institutų pažeidimus turi būti reaguojama operatyviai ir nustatant griežtas sankcijas. Ypatingai turi būti akcentuojamas operatyvumas, t. y. greitas reagavimas į pažeidimą. Kaip teigia G. Thüsing, pati direktyva pabrėžia išankstinės prevencijos poreikį. Tą pagrindžia Preambulės 6 punktą, kuriame sakoma, kad nacionaliniu ir Bendrijos lygiu veikiančios teisės sistemos, skirtos užtikrinti darbuotojų dalyvavimą sprendžiant juos įdarbinusios įmonės reikalus ir priimant jiems įtakos turinčius sprendimus, ne visada apsaugodavo nuo to, kad su darbuotojais susiję svarbūs sprendimai nebūtų priimti ir paskelbti viešai iš anksto įgyvendintus adekvačios darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos⁹.

Svarbu tai, jog valstybės narės užtikrintų atsakomybės neišvengiamumo principą. Tokiu būdu, esant griežtai bei neišvengiamai atsakomybei, bus įgyvendinamos direktyvoje numatytos nuostatos. Verta pastebėti, jog minėtame straipsnyje atsakomybė numatyta ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojų atstovams. Kyla klausimas, dėl kokių veiksmų gali kilti atsakomybė darbuotojų atstovams, kai pati direktyva akcentuoja darbuotojų teisių apsaugą, nustato jų teisę į informavimą ir konsultavimą. Manytina, kad darbuotojų atstovams atsakomybė galėtų kilti dėl konfidencialios informacijos atskleidimo (net ir po kadencijos pasibaigimo) darbuotojams arba trečiajai šaliai, kai tam nėra suteikti įgaliojimai (direktyvos 6 straipsnio 1 dalis) arba dėl netinkamo konsultavimosi pareigos vykdymo (pavyzdžiui, nereaguojant į darbdavio siūlymus pradėti konsultacijas, nepateikiant pasiūlymų, apskritai, tinkamai neatstovaujant darbuotojų). Tai patvirtina principą, jog turi būti atsižvelgiama tiek į įmonės arba padalinių, tiek ir į darbuotojų interesus. Taigi ne tik darbdavys, bet ir darbuotojų atstovai turi tam tikrą prievolių, kylančių iš direktyvos 2002/14/EB.

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

Kroatija:

Jeji darbdaviai nepateikia tam tikrų duomenų, kuriuos pagal įstatymus privalo pateikti darbo taryboms, jie gali būti baudžiami baudomis.

Lietuva:

Specialių sankcijų nenumatyta, bet galima kreiptis į VDI, kuri gali paskirti administracinę baudą darbdaviui 80–880 EUR ribose.

Lenkija:

Įmonės vadovams taikoma bauda arba laisvės apribojimas (įkalinimo bausmė) jei jie tinkamai neinformuoja ar nesikonsultuoja su darbo taryba.

Rumunija:

Darbdaviai gali būti baudžiami bauda.

Ispanija:

Jeji darbdaviai nevykdo savo informavimo ar konsultavimosi pareigų, jie gali būti baudžiami administracine bauda, o priemonės, kurių buvo imtasi, gali būti skelbiamos negaliojančiomis.

6. Atvejai, kai reikalingos informavimo ir konsultavimosi procedūros**6.1. Informavimas ir konsultavimasis konkrečiomis sąlygomis: įmonių perdavimas**

Direktyva, reglamentuojanti informavimo ir konsultavimo procedūras verslo perdavimo atveju yra 2001/23/EB¹⁰ „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ (pakeitusi direktyvą 77/187/EEB). Būtent joje šioms teisėms skiriamas ypatingas dėmesys, nes įmonės, verslo ar jo dalies perdavimas gali turėti didelės įtakos darbuotojų užimtumui. Pagal 1 straipsnį direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui (1 dalies a punktas).

Informavimo ir konsultavimo teisėms apibūdinti yra skirtas direktyvos 2001/23/EB III skyrius. Būtent direktyvos 7 straipsnio 1 dalis įpareigoja perdavėją ir perėmėją informuoti savo atitinkamų darbuotojų, kuriems turi įtakos perdavimas, atstovus apie:

- 1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;
- 2) perdavimo priežastis;
- 3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;
- 4) priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu.

Perdavėjas ir perėmėjas šią informaciją darbuotojų atstovams pateikti iš anksto.

Perdavėjas minėtą informaciją turi suteikti prieš atliekant perdavimą, bet konkretus laikas direktyvoje nėra nustatytas. Perėmėjas šią informaciją privalo savo darbuotojų atstovams pateikti bet kuriuo atveju prieš tai, kol perdavimas dar nėra padaręs tiesioginės įtakos jo darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui.

¹⁰ Europos Sąjungos 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“. OL L 82, 2001 03 22, p. 16–20..

Pareiga konsultuotis (iš anksto) su darbuotojų atstovais taikoma tik tada, jeigu perdavėjas arba perėmėjas numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu (direktyvos 7 straipsnio 2 dalis), pavyzdžiui, kaip teigia Europos Bendrijos Komisija savo pranešime, sumažinti darbuotojų skaičių arba įvesti naujus darbo metodus, arba nustatyti naują darbo užmokesčio sistemą¹¹. Taip pat Komisija pabrėžia, kad teisė konsultuotis taikoma tiek darbuotojams, kurių darbdavys lieka perdavėjas po perdavimo, tiek ir tiems, kurių darbdavys buvo (ir yra) perėmėjas prieš perdavimą – kitaip tariant, darbuotojams, kurių darbo sutartys nėra tiesiogiai paveiktos perdavimo¹². Šią teiginį reikėtų suprasti, kad, jeigu perdavimas darbuotojų darbo sutarčių nepaveikia, tai nereiškia, jog nebus taikomos tam tikros priemonės, iššautos perdavimo, šių darbuotojų atžvilgiu. Todėl pareiga konsultuotis su savo darbuotojų atstovais perdavėjui ir perėmėjui atsiranda tik esant sąlygai – jeigu perdavimas turės bet kokios įtakos darbdavių darbuotojams.

Taigi, tiek perdavėjas, tiek perėmėjas turi prievolių savo darbuotojams. Anot Europos Bendrijų Komisijos, pareiga informuoti yra bendresnio pobūdžio, o pareiga konsultuotis – siauresnio¹³. Todėl, manytina, kad informavimo procedūra privaloma taikyti visais darbdavio pasikeitimo atvejais, o konsultavimo – tik jei numanoma imtis priemonių darbuotojų atžvilgiu.

Kroatija:

Darbdavys perdavėjas privalo laiku ir iki perdavimo dienos raštu pranešti darbo tarybai ir visiems darbuotojams, kuriems turės įtakos perdavimas, apie įmonės, verslo arba įmonės dalies perdavimą naujam darbdaviui. Pranešime turi būti pateikta informacija apie: (i) darbo sutarčių perdavimo datą, (ii) darbo sutarčių perdavimo priežastis, (iii) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, (iv) visas numatytas priemones, susijusias su darbuotojais, kurių darbo sutartys yra perduodamos (Darbo kodeksas).

Lietuva:

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 galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti (DK 47 straipsnio 4 dalis). DK 138 straipsnio 2 dalyje konkrečiai nurodoma, kad darbdavys apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą jau kiekvienam darbuotojui turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nurodant verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui.

¹¹ Commission Report to the Council. Commission of the European Communities. SEC (92) 857 final. Brussels, 1992-06-06, p. 81.

¹² Commission Report to the Council. Commission of the European Communities. SEC (92) 857 final. Brussels, 1992-06-06, str. 82.

¹³ Komisijos ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (SEK(2007) 812) KOM/2007/0334 galutinis.

Lenkija:

Verslo perdavimo atveju bus taikomos Darbo kodekso reglamentuojamos taisyklės. Darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalies 3 punktą aiškiai nurodo darbdavio pareigą raštu informuoti darbuotojus apie perdavimą ir jo numatomą įtaką darbo santykiams prieš prasidedant perdavimo procesui.

Profesinių sąjungų įstatymas apibrėžia panašią darbdavio pareigą raštu informuoti profesines sąjungas, jeigu jos yra (šio įstatymo 23 straipsnio 1 dalis). Jis konkrečiai nurodo informaciją, kuri turi būti perduota profesinėms sąjungoms (numatomas perdavimo laikas, perdavimo teisinės ir ekonominės priežastys, numatomas socialinis poveikis darbuotojams ir numatomas poveikis darbo sąlygoms). Jame taip pat nurodomas pranešimo pateikimo terminas (ne vėliau kaip prieš 30 dienų iki prasidedant perdavimo procesui). Galiausiai jame darbdaviui nustatytas reikalavimas pradėti derybas su profesinėmis sąjungomis, kurių tikslas – pasiekti susitarimą, jei dėl verslo perdavimo pasikeis darbo sąlygos. Tikimasi, kad derybos baigsis per 30 dienų; tačiau, tuo atveju, jei šalims nepavyksta susitarti per nurodytą laiką, darbdavys toliau gali elgtis taip, kaip nori.

Rumunija:

Perduodant įmonę, jos padalinį ar jų dalis, profesinės sąjungos yra organai, kurie kreipiasi, kad būtų informuoti apie perdavimo galimybę, jo socialinius kaštus, darbo vietų perspektyvas, naujų technologijų įdiegimo poveikį darbuotojams jų profesiniame kelyje (Įstatymas Nr. 67, 2006).

Ispanija:

Įmonės perdavėjas ir perėmėjas privalo savo atitinkamų perdavimo paveikiamų darbuotojų teisiniams atstovams pateikti rašytinį pranešimą, nurodantį visą toliau išvardintą informaciją: (i) numatomą perdavimo datą, (ii) perdavimo priežastis (tai yra – teisinį sandorį, kuriuo perduodama įmonė ir šio perdavimo priežastis), (iii) perdavimo teisinius, finansinius ir socialinius padarinius darbuotojams, (iv) bet kokius tikėtinus pokyčius, kuriuos patirs darbuotojai.

Jei ši informacija nepateikiama laiku, su perdavimu susiję įsipareigojimai negali būti taikomi.

6.2. Informavimas ir konsultavimasis konkrečiomis sąlygomis: kolektyviniai atleidimai

Direktyva, paskatinusi darbuotojų informavimo ir konsultavimosi procedūrą buvo 75/129/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“, vėliau pakeista direktyva 92/56/EEB, siekiant įtraukti transnacionalinį aspektą, dar vėliau jas konsoliduojant į direktyvą 98/59/EB. Pirmosios direktyvos tikslas buvo dvigubas: pirma, didesnė darbuotojų apsauga kolektyvinių atleidimų atveju siekiant subalansuoti ekonominę bei socialinę plėtrą Sąjungoje; antra, paskatinti derinimą, kai gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimas užtikrinamas direktyva¹⁴. Ji nustatė minimalius standartus – užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovų informavimą ir konsultavimą bei atitinkamos valstybinės įstaigos informavimą apie planuojamus kolektyvinius atleidimus.

Naujausias, t. y. direktyvos 98/59/EB preambulėje nurodyta, kad šiuo teisės aktu siekiama: labiau apsaugoti darbuotojų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje; suvienodinti valstybėse narėse galiojančias nuostatas dėl praktinių susitarimų ir procedūrų, susijusių su tokiais kolektyviniais atleidimais iš darbo, ir dėl priemonių, palengvinančių atleidimo iš darbo pasekmes darbuotojams. Būtent *informavimas* ir *Konsultavimas* šiuos siekius turėtų ir įgyvendinti.

Darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo (Direktyvos 2 straipsnis) bei atitinkamos valstybinės institucijos informavimo (Direktyvos 3 ir 4 straipsniai) prievolės nustatymas darbdaviui vykdamas kolektyvinius atleidimus yra šios direktyvos pagrindas. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalis numato, kad darbdavys, svarstydamas kolektyvinį atleidimą, privalo iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais siekiant pasiekti susitarimą su jais.

Kalbant apie informavimo ir konsultavimo turinį, ETT pasisakė, kad Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnyje numatytos konsultacijos susijusios su galimybe išvengti kolektyvinio atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat su galimybe sušvelninti padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti¹⁵. Būtent todėl direktyvoje pateikiamos nuostatos, turinčios užtikrinti, jog *Konsultavimasis* būtų efektyvus. Jos 2 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai (tinkamu laiku) išankstinių konsultacijų metu pateikia jiems visą svarbią informaciją ir kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

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

Tai pat darbdavys įpareigojamas pateikti kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal 1–5 papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą (Direktyvos 2 straipsnio 3 dalies 2 pastraipa). Taigi, ši informacija neprivalo būti pateikta visa iš karto tik pradėjus konsultavimosi procesą.

Kroatija:

Darbdavys, kuris per 90 dienų laikotarpį gali atleisti iš darbo mažiausiai 20 darbuotojų, iš kurių mažiausiai 5 darbo sutartys bus nutrauktos dėl verslo priežasčių, privalo tinkamu laiku ir būdu, kaip numatyta įstatyme, pradėti konsultacijas su darbo taryba, kurių tikslas – pasiekti susitarimą, kuriuo siekiama išvengti atleidimų arba sumažinti jų paveikiamų darbuotojų skaičių.

Darbdavys privalo raštu pateikti darbo tarybai visą su atleidimais susijusią svarbią informaciją ir informuoti ją apie planuojamų atleidimų priežastis, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių, darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas, siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, visų išeitinių pašalpų ir kitų išmokų darbuotojams sumą ir jų apskaičiavimo metodą, taip pat apie priemones, skirtas sušvelninti šių atleidimų padarinius.

Darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją, atsakingą už konsultacijų panaudojimą, o tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie konsultacijų su darbo taryba trukmę, šių konsultacijų rezultatus ir išvadas, ir prie šio pranešimo pridedama, jeigu bus pateikta, darbo tarybos ataskaita. Planuojami kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos raštu informuojama už užimtumą atsakinga kompetentinga valstybinė institucija, įsigalioja ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų nuo šio pranešimo pateikimo dienos (Darbo kodeksas).

¹⁵ Europos Teisingumo Teismo 2011 m. kovo 3 d. sprendimas sujungtose bylose C-235/10 iki C-239/10, *David Claes (C-235/10), Sophie Jeanjean (C-236/10), Miguel Rémy (C-237/10), Volker Schneider (C-238/10) ir Xuan-Mai Tran (C-239/10) prieš Landsbanki Luxembourg SA.* (2011), ECR I-000, para 56.

Lietuva:

DK 47 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta pareiga darbdaviui, prieš priimančią sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis: (i) *informavimas* turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją; (ii) konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.

DK 1301 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. To paties straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, jog darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais.

Lenkija:

Kolektyvinių atleidimų atveju, 2013 m. kovo 13 d. Kolektyvinių atleidimų įstatyme reikalaujama, kad įmonių profesinėms sąjungoms ne tik būtų pateiktas pranešimas apie planuojamus darbuotojų atleidimus, bet, kad per 20 dienų nuo šio pranešimo pateikimo dienos su jomis (arba, jei profesinių sąjungų nėra – su ad hoc darbuotojų atstovu (lot. ad hoc – šiam tikslui) vyktų ir *Konsultavimasis* (šio įstatymo 2 straipsnis) bei būtų sudaromas susitarimas (šio įstatymo 3 straipsnis), reglamentuojantis visų darbuotojų, kurie bus paveikti atleidimo, sąlygas. Tačiau nepavykus pasiekti susitarimo (jeigu šalis negali susitarti), kolektyvinis darbuotojų atleidimas nestabdomas. Reikalaujamas informacijos apie atleidimą turinys išsamiai apibrėžiamas pagal Direktyvos 98/59/EB nuostatas. Šios Direktyvos 2 straipsnio 3 dalyje konkrečiai nurodoma, kad būtina pateikti informaciją apie: (i) planuojamų atleidimų priežastis; darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių; (ii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių; (iii) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai; (iv) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, atleidimų tvarką ir pasiūlymus, kaip spręsti su darbuotojų atleidimais susijusius klausimus; (v) išėitinių pašalpų apskaičiavimo metodą.

Rumunija:

Darbdaviai turi imtis iniciatyvos informuoti/konsultuoti dėl atleidimų su profesinėmis sąjungomis, o tai vyksta, kai jie parengia kolektyvinių atleidimų programas, kurias jie privalo parengti pagal Darbo kodekse nustatytą tvarką, bei užmegzti dialogą su profesinėmis sąjungomis/darbuotojų atstovais (Darbo kodekso 68 – 74 straipsniai).

An employer must consult with employee representatives (workers' council) or trade unions represented. If the employees are not legally represented, they may participate in the collective dismissal procedure themselves. If there are more than 10 employees, they should select up to five individuals to represent them in the negotiation period with the employer and before the competent labour authority.

Ispanija:

Konsultacijų su darbuotojų teisiniais atstovais laikotarpis privalo trukti iki kolektyvinių atleidimų proceso pradžios (Darbuotojų statuto 51 skirsnis). Konsultacijų laikotarpis, kurio metu taikomas toks atstovavimas, privalo trukti ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų (arba 15 kalendorinių dienų tuo atveju, kai įmonėje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų). Konsultacijų laikotarpiu, šalis privalo derėtis gera valia stengdamosi pasiekti susitarimą. Tačiau nėra numatyta įpareigojimo pasiekti susitarimą. Pasibaigus konsultacijų laikotarpiui, apie jo rezultatus darbdavys privalo pranešti Administracinei darbo institucijai. Jeigu pasiekiamas susitarimas, darbdavys šio susitarimo kopiją pateikia Administracinei darbo institucijai. Tačiau jeigu šalis nepavyksta susitarti konsultavimosi laikotarpio metu, darbdavys praneša darbuotojų teisiniams atstovams ir Administracinei darbo institucijai apie savo priimtą galutinį sprendimą dėl darbuotojų atleidimų iš darbo dėl etatų mažinimo, taip pat ir dėl jų sąlygų. Kai pasiekiamas susitarimas arba kai apie galutinį sprendimą informuojami darbuotojų teisiniai atstovai, darbdavys privalo raštu informuoti asmeniškai visus atleidimo paveikiamus darbuotojus pagal specialią procedūrą, kuri panaši į atleidimo dėl etatų mažinimo/atleidimo dėl kitų priežasčių procedūrą, bet atsižvelgdamas į konkretų įpareigojimą, kad turi būti likęs mažiausiai 30 dienų laikotarpis nuo pranešimo apie konsultacijų laikotarpio pradžią Administracinei darbo institucijai pateikimo dienos iki darbuotojų atleidimo dienos.

7. Darbuotojų atstovavimas (dalyvavimas) įmonių valdybose

Kai kurių valstybių narių nacionalinėse teisinėse sistemose numato tokią reikšmingą darbuotojų atstovų teisę kaip dalyvavimas darbdavio – juridinio asmens valdymo ar priežiūros organuose. Tai yra tam tikrus darbuotojų skaičiaus ar ūkio šakos kriterijus atitinančiose įmonėse veikiančiose darbo tarybos profesinės sąjungos ar darbo tarybos statutinė teisė deleguoti, rinkti ar vetuoti tam tikrą skaičių valdybos ar stebėtojų tarybos narių (paprastai 1/3). Darbuotojų atstovų išrinkti ar paskirti darbuotojai, aktyvistai tampa pilnateisiais valdybos ar stebėtojų tarybos nariais lygiai kaip ir akcininkų išrinktieji ar kitaip paskirti.

Europos Sąjungos valstybės pagal jose egzistuojančius darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme modelius gali būti suskirstytos į tris grupes:

- 1) pirmąją grupę sudaro maždaug dešimt valstybių, kuriose iš viso tokio reikšminio nėra. Tokiomis valstybėmis yra Belgija, Bulgarija, Kipras, Italija, Latvija, Lietuva, Malta, Rumunija ir Didžioji Britanija. Kita vertus, tai nereiškia, kad darbuotojai visai neturi teisės dalyvauti įmonės valdyme. Pavyzdžiui, Belgijoje patariamąją teisę turi profesinės sąjungos, tokių pavyzdžių galima aptikti Kipre, Didžiojoje Britanijoje. Tačiau tai nėra visuotinai priimtina praktika, o daugiau darbdavio ir profesinių sąjungų papildomo susitarimo reikalas;
 - 2) antrąją grupei galima priskirti šešias valstybes, kuriose toks dalyvavimas vykdomas tik valstybinėse arba privatizuotose įmonėse. Tai būtų Čekija, Graikija, Airija, Lenkija, Portugalija ir Ispanija;
 - 3) trečiosios grupės, kuri yra didžiausia, t. y. trylika valstybių sudaroma galimybė dalyvauti privačių įmonių valdyme priklausomai nuo tų įmonių dydžių. Austrija, Kroatija, Danija, Suomija, Prancūzija (nuo 2013 metų labai didelėse įmonėse), Vokietija, Vengrija, Liuksemburgas, Olandija, Norvegija, Slovakija, Slovėnija ir Švedija. Šiose valstybėse darbuotojų skaičius svyruoja nuo 25 Švedijoje iki 5000 Prancūzijoje. Taip pat svyruoja darbuotojams skiriamų vietų valdymo organuose skaičius, nuo vieno iki dvylikos (Prancūzijoje) ar nuo vieno iki neapibrėžto maksimumo Kroatijoje.
- Šios atstovavimo (dalyvavimo) valdybose procedūros taip pat gali būti skirtingos, priklausomai nuo to, ar tai – privačios ar valstybei priklausančios įmonės. Šie skirtumai yra išsamiau nagrinėjami tam tikruose šalių verslo segmentuose ir sąlygų juose pasikeitimo aspektu. Jie aprėpia darbuotojų-narių įgaliojimų ribas ir jų paskyrimo tvarką.

Kroatija:

Iš 200 darbuotojų (ribotos atsakomybės įmonėse/uždaroje akcinėse bendrovėse); akcinėse bendrovėse nėra darbuotojų skaičiaus ribos. Vienas įmonės valdybos narys.

Lietuva:

Nėra atstovavimo įmonių valdybose.

Lenkija:

Visiškai privačiose įmonėse darbuotojams juridškai nesuteikiama teisė į akcininkams skirtas vietas Stebėtojų tarybose, jei nenurodyta kitaip jų vidaus statutuose dėl įvykusių kolektyvinių derybų rezultato. „Komericializuotose“ bendrovėse, t.y. įmonėse, kurios pasirengusios privatizacijai ir kuriose valstybė išlieka pagrindine akcininke, darbuotojų atstovų skaičių Stebėtojų taryboje reglamentuoja vidaus statutas. Darbuotojų atstovavimas bendrovės valdyboje priklauso nuo akcijų, kurių savininkė yra valstybė, įmonėje skaičiaus. Tačiau pirmojoje Stebėtojų taryboje, išrinktoje pasibaigus komercializavimo procesui, turi būti 2 darbuotojų atstovai iš 5 statutinių narių (Privatizavimo ir restruktūrizavimo įstatymo 11 straipsnis). Jeigu komercializuotoje bendrovėje ar įmonėje, kurioje valstybei nuosavybės teise priklauso mažiau nei pusė akcijų, dirba daugiau kaip 500 darbuotojų, darbuotojai turi teisę taip pat pasirinkti įmonės valdybos narį (Privatizavimo ir restruktūrizavimo įstatymo 16 straipsnis). Tose įmonėse, kuriose valstybė – smulkusis akcininkas, darbuotojai gali reikalauti nuo 2 iki 4 vietų Stebėtojų taryboje, priklausomai nuo jos dydžio (Privatizavimo ir restruktūrizavimo įstatymo 14 straipsnis).

Rumunija:

Profesinių sąjungų atstovų kvietimas į direktorių valdybos posėdžius yra neprivalomas (Socialinio dialogo įstatymo Nr. 62, 2011, 30 straipsnis), bet galioja tik atstovaujančioms profesinėms sąjungoms. Jis buvo išlaikytas tik dėl įpareigojimo raštu pateikti profesinėms sąjungoms direktorių valdybos arba kitų panašių organų nutarimus dėl klausimų, susijusių su profesiniais, ekonominiais ir socialiniais interesais.

Ispanija:

Bendrai nėra suteiktos teisės atstovauti darbuotojus valdybose. Tačiau yra nedidelis skaičius darbuotojų, kurie yra įtraukti į kai kurių valstybės įmonių valdybas.

8. Išvados

Atlikus informavimo ir konsultavimo sistemų teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo ypatumų penkiose valstybėse (Ispanijoje, Kroatijoje, Lenkijoje, Lietuvoje ir Rumunijoje) tyrimą, galima konstatuoti, kad:

- 1) Visų Direktyvų nuostatos buvo perkeltos į nacionalinę teisę. Formaliai tai buvo padaryta tinkamai. Realiai – įstatymai ir kiti teisės aktai susidūrė su kliūtimis dėl darbo tarybų turimų prerogatyvų siauros taikymo srities;
- 2) Nėra tvirtų įrodymų, kad informavimo ir konsultavimosi teisės aktai nėra tinkamai praktiškai įgyvendinti. Tačiau darbuotojams kartais kyla abejonių dėl to, ar pradėti darbo tarybų sudarymo procesą dėl joms numatyto mažo teisinio statuso;
- 3) Atrodo, kad darbo tarybos nėra padarę jokios reikšmingos įtakos darbo santykiams kai kuriose šalyse. Tai daugiausiai susiję su tuo, kad joms trūksta bet kokių esminių prerogatyvų, nepaisant jų teisės būti informuotomis apie darbdavio ekonominę padėtį. Todėl didžioji dalis darbuotojų yra praradę susidomėjimą darbo tarybomis. Tik tuomet jei ir kai darbo tarybų prerogatyvos bus išplėtos ir

kuriamos tiksliau jas apibrėžiant, galės vykti debatai, skirti darbo tarybų vaidmeniui nacionaliniuose darbo santykiuose bei jų padėčiai profesinių sąjungų ir darbdavių atžvilgiu išsamiau aptarti;

4) Kita svarbi praktinė problema – adekvačių sankcijų nebuvimas darbdaviams už tai, kad nebuvo laikomasi informavimo ir konsultavimosi procedūrų, t.y. jų nebuvo tinkamai laikomasi arba buvo iš viso nesilaikoma. Darbdaviams, kurie nevykdo savo pareigos informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais, gali būti taikomos baudos. Šios baudos nėra didelės, todėl darbdaviams gali būti lengviau ir naudingiau jas sumokėti bei toliau nevykdyti savo pareigų, nes nėra jokių specialių teisės aktų, kurie įpareigotų darbdavius vykdyti savo su informavimu ir konsultavimusi susijusius įsipareigojimus sumokėjus baudą.

9. Rekomendacijos**1. DIREKTYVŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO TOBULINIMUI:**

1.1. Šiuo metu egzistuojančios trys savarankiškos direktyvos, kurios iš esmės įtvirtina tą pačią darbuotojų informavimo ir konsultavimo pareigą įmonės lygiu tik veikiančios skirtingomis situacijomis (verslo perdavimo atvejais, grupės darbuotojų atleidimo atvejais bei numatanti bendrąją informavimo ir konsultavimo sistemą) yra perkeltos visose analizuotose valstybėse į nacionalinę teisę ir teoriškai visos šios valstybės narės realizuoja direktyvų numatytą pareigą. Tačiau pastebėtina, kad ta pati skirtingo (ne viename teisės akte) teisinio reguliavimo tendencija būdinga ir nacionalinėms valstybių praktikoms. Tokiu atveju, sukuriama dvejopos ir net kai kuriais atvejais trejopos informavimo ir konsultavimo procedūros, sistemos, subjektai. Valstybės vengia imtis iniciatyvos ir novatoriškai sureguliuoti informavimo ir konsultavimo procedūras laikantis sistemiško ir vieningo požiūrio į informavimo ir konsultavimo procedūras. Todėl manytina, kad peržiūrėjus egzistuojantį Europinį reguliavimą, sukūrus vieningą informavimo ir konsultavimo procedūrų nacionalinėse įmonėse teisinį reguliavimą, tai ženkliai įtakotų ir nacionalinio reguliavimo raidą optimizavimo ir rezultatyvumo linkme.

1.2. Informavimo ir konsultavimo procedūros be išimties puikiai veikia didelėse įmonėse, kuriose dirba gerokai daugiau 50 darbuotojų. Tačiau šiuo metu didžiąją dalimi valstybėse narėse dominuoja smulkus ir vidutinis verslas, nedidelės įmonės, kuriose nedirba net 20 darbuotojų. Kai kurios valstybės narės numato privalomas informavimo ir konsultavimo procedūras ir tokiose įmonėse, nes mažų įmonių darbuotojai ypatingai yra neapsaugoti kalbant apie teisę į informavimą ir konsultavimą. Tad galima daryti prielaidą, kad direktyvos numatytas minimalus darbuotojų skaičius (atitinkamai 50 arba 20 darbuotojų) nėra aktualus ir reikalingas konceptualaus persvarstymo.

1.3. Informavimo ir konsultavimo procesų realizavimas praktikoje atskleidė darbuotojų atstovų, įgaliotų dalyvauti šiuose procesuose, problemą. Vienos valstybės pasirinko dvinarį modelį, kitos vienanarį, vienoje valstybėse tokie atstovai informavimui ir konsultavimui privalo būti suformuoti, kitur iniciatyva palikta darbdavių arba darbuotojų teisei. Tai iš vienos pusės atitinka direktyvos tikslus ir sumanymus, o tuo pačiu garantuoja ir tarptautinio asociacijų laisvės principo įgyvendinimą. Tačiau iš kitos pusės, tai suponuoja pavojų, kad net esant pačiam tobuliausiam teisiniam reguliavimui nacionaliniu lygiu, praktikoje informavimo ir konsultavimo procedūros nevyksta ir nevyksta dėl neįmanomos realizuoti, sukurti įgaliotų darbuotojų atstovų sistemos. Todėl siūlytina, imtis iniciatyvos ir didesniu laipsniu Europiniu mastu reguliuoti informavimo ir konsultavimo subjektų steigimo bei veiklos klausimus.

2. REKOMENDACIJOS VALSTYBĖMS NARĖMS, SOCIALINIAMS PARTNERIAMS:

2.1. Socialiniai partneriai turėtų siekti kuo konstruktyvesnio bendradarbiavimo vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras. Kaip parodė tyrimas, tose valstybėse, kuriose įstatymų leidėjas yra sudaręs galimybę bendradarbiauti profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras, šios procedūros vyksta daug lanksčiau, rezultatyviau, jų eiga bei

rezultatai tenkina visas suinteresuotas šalis. Kas ypatingai svarbu, tokiu atveju atsiranda galimybė maksimaliai realizuoti ir mažų bei vidutinių įmonių darbuotojų teisę į informavimą bei konsultavimą. Atsižvelgiant į tai, siūlytina skatinti tiek teisėkūros, o ypač kolektyvinių susitarimų keliu, profesinių sąjungų bei darbo tarybų bendradarbiavimą informavimo ir konsultavimo procedūrose.

2.2. Nors visų valstybių teisės aktai numato išsamesnius ar apibendrintus teiktinos informacijos sąrašus, bet akivaizdu, kad praktikoje gali susiklostyti pačių įvairiausių situacijų ir jas visas iš anksto numatyti teisės aktuose nei įmanoma, nei tikslinga. Manytina, kad tokie atvejai ir informacijos apimtis bei turinys galėtų būti reguliariai nustatoma kolektyvinėse sutartyse, sudaromose šakos ar sektorių lygmeniu.

2.3. Praktikoje kyla gana nemažai problemų dėl skirtingo interpretavimo, kas laikytina informacija, esančia komercine paslaptimi, ir kaip ją operuoti ją gavusiems darbuotojų atstovams. Vieningai šią situaciją sureguliuoti nacionaliniais, o juo labiau Europinio lygmeniu, teisės aktais sunki užduotis. Todėl siūlytina konkretesnius atvejus ir situacijas numatyti socialinių partnerių susitarimais, o esant reikalui, netgi taikyti ad hoc susitarimų praktiką, nubrėžiant papildomas apsaugos taisykles konkrečiam atveju ir konkrečios informacijos atžvilgiu.

2.4. Informavimo atveju pareiga atsiranda darbdaviui, o konsultavimo – ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojų atstovams. Už šių pareigų nesilaikymą, direktyva 2002/14/EB įpareigoja valstybes nares nustatyti tinkamas administracines arba teismines priemones darbdaviui ir darbuotojų atstovams. Nacionalinėse valstybėse kaip taisyklė yra numatyta tik bendroji ir tik darbdavio atsakomybė už darbo įstatymų pažeidimus, todėl siūlytina numatyti specialią administracinę atsakomybę, kartu kaip subjektą įvardijant ir darbuotojų atstovus, dėl darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą pažeidimo, kadangi šios teisės yra pripažintos ypatingai svarbiomis.

10. Šaltinių sąrašas

1. BARNARD, C. *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
2. BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International, 2000.
3. Commission Report to the Council. Commission of the European Communities. SEC (92) 857 final. Brussels, 1992-06-06.
4. Europos Sąjungos 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“. OL L 82, 2001 03 22, p. 16–20.
5. Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“. OL L 080, 2002 03 23, p. 29-34.
6. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 18 d. sprendimas byloje C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) ir kiti prieš Premier ministre ir Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* (2007), ECR I-00611.
7. Europos Teisingumo Teismo 2011 m. kovo 3 d. sprendimas sujungtose bylose C-235/10 iki C-239/10, *David Claes* (C-235/10), *Sophie Jeanjean* (C-236/10), *Miguel Rémy* (C-237/10), *Volker Schneider* (C-238/10) ir *Xuan-Mai Tran* (C-239/10) prieš *Landsbanki Luxembourg SA*. (2011), ECR I-000, para 56.
8. Komisijos ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (SEK(2007) 812) KOM/2007/0334 galutinis.
9. PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
10. RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Intersentia, 2012.
11. SCHÖMANN, I., CLAUWAERT, S., WARNECK, W. *Information and consultation in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2006.

Valstybė	Informavimo ir konsultavimo sąvoka nustatyta įstatymu	Minimalus darbuotojų skaičius įmonėje	Informavimo ir konsultavimo subjektas, darbuotojų pusėje	Darbuotojų atstovų apsauga
Ispanija	Taip	11 darbuotojų	Darbo tarybos, kurių veikloje ir formavime taip pat didelį vaidmenį vaidina profesinės sąjungos	(i) pirmenybės teisė likti darbe atleidimo atveju, (ii) negalima taikyti drausminės ir kitokios atsakomybės dėl jų veiklos.
Kroatija	Ne	20 darbuotojų	Profesinės sąjungos ir darbo tarybos, jų formavime paprastai dalyvauja profesinė sąjunga	(i) negalima diskriminuoti palyginus su kitais darbuotojais, (ii) negalima taikyti drausminės ir civilinės atsakomybės dėl jų veiklos.
Lenkija	Taip	50 darbuotojų	Darbo tarybos turi prioritetinę informavimo ir konsultavimo teisę	(i) negalima nutraukti darbo sutarties be darbo tarybos sutikimo, (ii) negalima pabloginti darbo sąlygų.
Lietuva	Taip	Nėra	Profesinės sąjungos, o kur jų nėra gali būti renkamos darbo tarybos	(i) negalim atleisti iš darbo kadencijos metu be darbo tarybos ar profesinės sąjungos sutikimo, (ii) negalima skirti drausminės nuobaudos be darbo tarybos ar profesinės sąjungos, (iii) pirmenybės teisė likti darbe atleidimo atveju.
Rumunija	Taip	21 darbuotojo	Profesinės sąjungos, o kur jų nėra gali būti renkamos darbo tarybos	(i) negalima atleisti iš darbo jų kadencijos metu.

Informacijos turinys ir jos suteikimo periodiškumas bei forma	Apribojimai dėl komercinės paslapties	Sankcijos	Konsultavimas grupės atleidimo ir verslo perdavimo atveju
Įstatymas numato: (i) išsamų teikiamos informacijos sąrašą; (ii) kartą per ketvirtį, o specifiniais atvejais papildomai kartą per metus, (iii) raštu.	Taip (darbdavys gali neteikti kai kurių duomenų)	Taip darbdaviui, administracinės baudos	Taip
Įstatymas numato: (i) išsamų teikiamos informacijos sąrašą; (ii) konkretaus termino nėra, (iii) raštu.	Taip	Taip darbdaviui, administracinės baudos	Taip
Įstatymas numato: (i) apibendrintą teiktinos informacijos aprašą, (ii) konkretaus termino nėra, (iii) raštu.	Taip	Taip Darbdaviui, administracinės baudos ar areštas	Taip
Įstatymas numato: (i) apibendrintą teiktinos informacijos aprašą, (ii) ne rečiau kaip kartą per metus, (iii) raštu.	Taip (darbdaviai turi teisę jos neteikti, jeigu teismas nenusprendžia kitaip)	Taip darbdaviui, administracinės baudos	Taip
Įstatymas numato: (i) apibendrintą teiktinos informacijos aprašą, (ii) konkretaus termino nėra, (iii) raštu.	Taip (darbdaviai turi teisę jos neteikti, jeigu teismas nenusprendžia kitaip)	Taip darbdaviui, administracinės baudos	Taip



Industry INFOwin

VS/2015/0397

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.