

Kaip organizuoti profesinės sąjungos veiklą

Teisininkė Jolanta Cinaitienė

Profesinių sąjungų veiklos teisiniai pagrindai

- Lietuvos Respublikos Konstitucija:
 - **35 straipsnis**
Piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams.
 - **50 straipsnis**
Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus.
Visos profesinės sąjungos turi lygias teises.
 - **51 straipsnis**
Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti.
Šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas.

Profesinių sąjungų veiklos teisiniai pagrindai

- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas:
 - Darbuotojų atstovavimo klausimai:
 - Darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijos (DK 166 str);
 - Darbuotojų atstovų veiklos garantijos (DK 167 – 168 str);
 - Profesinių sąjungų statusas (DK 179 str).
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2.38 str).
- Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas:
 - PS steigimo ir veiklos pagrindai;
- Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 87, Nr. 98, Nr. 135
 - Visas ratifikuotas TDO konvencijas galima rasti Socmin tinklapyje:
<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>

Profesinių sąjungų steigimo taisyklės (PSĮ 6 str)

Profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų:

- 1) ne mažiau kaip 20 steigėjų arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje steigėjai sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai);
 - 2) susirinkime patvirtintus įstatus;
 - 3) išrinktus valdymo organus;
 - 4) priimtą sprendimą dėl buveinės.
-
- Profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai įvykdytos šio straipsnio antroje dalyje nurodytos sąlygos. Profesinės sąjungos turi pateikti Juridinių asmenų registrai profesinės sąjungos įstatus (statutą) ir kitus dokumentus, patvirtinančius šio aukščiau nurodytų aplinkybių buvimą

Kas turi būti nurodyta PS įstatuose? (PSĮ 8 str.)

- 1) profesinės sąjungos pavadinimas;
- 2) profesinės sąjungos teisinė forma;
- 3) profesinės sąjungos veiklos tikslai, įvardijant veiklos sritis ir rūšis;
- 4) profesinės sąjungos narių teisės ir pareigos;
- 5) naujų narių priėmimo, narių išstojimo ir pašalinimo iš profesinės sąjungos tvarka ir sąlygos;
- 6) visuotinio narių susirinkimo (konferencijos) kompetencija, sušaukimo tvarka, sprendimų priėmimo tvarka;
- 7) valdymo organai, jų kompetencija, sudarymo tvarka, kolegialaus valdymo organo (jei jis sudaromas) narių ir pirmininko skyrimo (rinkimo) ir atšaukimo tvarka;
- 8) atstovaujantieji organai ir kiti kolegialūs organai (jei jie sudaromi), jų kompetencija, sudarymo tvarka, narių ir pirmininko skyrimo (rinkimo) ir atšaukimo tvarka;

Kas turi būti nurodyta PS įstatuose? (PSĮ 8 str.)

- 9) dokumentų ir kitos informacijos apie profesinės sąjungos veiklą pateikimo nariams tvarka, jeigu įstatuose (statute) nenurodyta, kad ši tvarka bus patvirtinta atskiru dokumentu;
- 10) viešos informacijos skelbimo ar pranešimo apie ją tvarka;
- 11) profesinės sąjungos filialų ir atstovybių steigimo ir jų veiklos nutraukimo tvarka;
- 12) profesinės sąjungos įstatų (statuto) keitimo tvarka;
- 13) profesinės sąjungos veiklos laikotarpis, jei jis yra ribotas;
- 14) profesinei sąjungai priklausančio turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo tvarka, taip pat profesinės sąjungos veiklos kontrolės tvarka;
- 15) profesinės sąjungos buveinės keitimo tvarka;
- 16) profesinės sąjungos veiklos nutraukimo tvarka.

Protokolas

- Protokole privalo būti:
 - Profesinės sąjungos pavadinimas;
 - Susirinkimo pavadinimas;
 - Data;
 - Vieta;
 - Dalyvių skaičius (sąrašas pridedamas);
 - Informacija apie kvorumą;
 - Posėdžio pirmininkas ir sekretorius;
 - Išdėstyta klausimo esmė, pasisakymai, balsavimo rezultatai, priimtas nutarimas.
 - Pasirašo pirmininkas ir sekretorius.

Registų centrai

- Apie įstatų pakeitimus, išrinktus profesinės sąjungos atstovus informuojamas Registų centras;
- Registų centrai pateikiame:
 - Protokolo originalą (todėl turėti 2 egz.)
 - Pakeistų įstatų 2 egz.
 - Užpildytas registų formas JAR-3, JAR-VO-V (pirmininkui), JAR-VO-BV1 (kolegialaus organo pirmininkui), JAR-VO-BV2 (kiekvienam išrinktam nariui);
 - Kai kuriais atvejais reikia patvirtinimo apie tai, kaip buvo delegatai išrinkti ir informuoti apie posėdį.
 - Registro formas rasite čia: <http://www.registrucentras.lt/p/49>

PS funkcijos

- Informavimas ir konsultavimas;
- Pažeistų darbuotojų teisių ir teisėtų interesų gynimas individualiuose darbo santykiuose
- Kolektyvinės derybos;
- Socialinis aprūpinimas;
- Švietimas;
- Politinė veikla.

Informavimas

- Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme.
- Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ar jos funkcijas vykdančiai profesinei sąjungai ir atsako už šios informacijos teisingumą.

Konsultavimas

- Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.
- darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos.
- Konsultavimosi procedūrų metu profesinės sąjungos turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per 15 darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus.
- konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo, tačiau tai nėra derybos.
- Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.

Specialūs informavimo-konsultavimo atvejai (DK 205-208 str.)

- reguliarusis,
- tvirtinant vietinius norminius teisės aktus,
- grupės darbuotojų atleidimo atveju,
- verslo ar jos dalies perdavimo atveju informavimas ir konsultavimas;

Pareigos konsultuotis pažeidimas

- jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, profesinė sąjunga per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės.
- Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti kitos šalies naudai 3000 eurų baudą už informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimą ar Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse nustatytą atsakomybę.

Reguliarusis informavimas

- Kartą per kalendorinius metus, iki balandžio 1 d. turi pateikti šią informaciją PS:
 - 1) darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;
 - 2) įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;
 - 3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;
 - 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;
 - 5) dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įmonė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);
 - 6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.

Konsultacijos dėl teisės aktų priėmimo

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

Pažeistų nario teisių gynimas

- Informuoti narius, kokiais atvejais kreiptis į profsąjungą:
 - Pakanka įtarimo, nebūtina būti įsitikinus pažeidimu;
 - Kreiptis nedelsiant;
 - PS turi išsiaiškinti detales, užsirašyti dokumentų numerius, datas;
 - Nustatęs pažeidimą, susitikti su darbdavio atstovu ir dalyvaujant darbuotojui stengtis išspręsti klausimą tiesioginėse derybose;
 - Teisininkui geriau nedalyvauti šioje stadijoje
- Nepavykus išspręsti nesutarimo taikiai, kyla individualus darbo ginčas, pasitelkiamas teisininkas.

PS teisės, užtikrinančios narių gynybą

- Teisė nekliudomai lankytis įmonėse, kur dirba jų nariai, gauti dokumentus, susipažinti su jų turiniu (PSĮ 17 str.);
- Teisė reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus (PSĮ 18 str):
 - Darbdavys privalo išnagrinėti per 10 dienų;
 - Dalyvaujant PS atstovams;
 - Neišnagrinėjus, PS kreipiasi tiesiai į teismą.
- Teisė atstovauti narius ir ginti jų interesus valstybės organuose (taip pat ir teisme) (PSĮ 15 str.)

Kolektyvinės derybos

- Tikslas – KS pasirašymas;
- PS prieš derybas:
 - Surenka informaciją apie visų darbuotojų darbo sąlygas;
 - Surenka informaciją apie įmonės finansinę padėtį, lėšų panaudojimą;
 - Surenka darbuotojų skundus, pasiūlymus;
 - Suburia iniciatyvinę grupę, kuri paruošia pasiūlymus KS.
- Paprastai derybos vyksta posėdžiuose, rekomenduojama rašyti protokolą, formuluotes derinti per multimedia, kad visiems būtų aišku, dėl ko susitarta, rašyti protokolą.
- Nepavykus susitarti – gali būti organizuojamas streikas.

Kolektyvinis ginčas

- Reikalavimų iškėlimas;
- Nagrinėjimas per 10 d., nesutarus – kolektyvinis ginčas;
- Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisija iš šalių atstovų (po 5), inicijuoja PS;
- Komisija ginčą turi išnagrinėti per 10 d;
- Rašomas protokolas;
- Komisijos sprendimai, kuriuo užbaigiamas išankstinis ginčo nagrinėjimas:
 - Išspręsti ginčą;
 - Konstatuoti ginčą neišspęstą;
 - Ginčui spręsti pasitelkti tarpininką;
 - Ginčą perduoti nagrinėti darbo arbitražui.

Tarpininkavimas

- Nešališkas, nepriklausomas ekspertas;
- Sąrašą tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras;
- 4 metų kadencijai į sąrašą įtraukiami neprekaištingos reputacijos, nešališki, turintys specialių žinių ekspertai;
- Sąrašas skelbiamas www.socmin.lt
- Tarpininką pasirenka šalys bendru sutarimu, nesutarus per 10 d., tarpininkavimo stadija laikoma baigta;
- Ginčas turi būti išspręstas per 10 d. nuo tarpininko paskyrimo dienos.
- Tarpininkavimo metu ginčas gali būti išspręstas, neišspręstas arba perduotas darbo arbitražui;

Darbo arbitražas

- Nenuolatinė institucija;
- Sudaromas prie VDI pagal darbdavio buvimo vietą;
- 3 arbitrai, sąrašą 4 metams tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras;
- Arbitrų sąrašas skelbiamas www.socmin.lt
- Darbo arbitražo procesą inicijuoja šalys, pasirenka arbitrus;
- Ginčas išnagrinėjamas per 15 darbo dienų;
- Sprendimas priimamas vienbalsiai;
- Sprendimas gali būti: pripažinti reikalavimus nepagrįstais ir juos atmesti arba pripažinti reikalavimus pagrįstais ir įpareigoti sudaryti susitarimą sprendime nurodytomis sąlygomis.
- Sprendimas šalims privalomas. Nevykdant – bauda 500 Eur už kiekvieną savaitę;
- Pripažinus reikalavimus nepagrįstais, pakartotinai galima juos kelti po 1 metų;

Streikas

- Galima jį skelbti, kai:
 - Ginčo komisija konstatuoja ginčą neišspręstą;
 - Kai tarpininkas konstatuoja ginčą neišspręstą;
 - Kai darbdavys nevykdo darbo arbitražo sprendimo.
- Skelbti streiką darbdavio lygmeniu reikia gauti ne mažiau kaip ketvirtadalio PS narių sutikimą įstatų nustatyta tvarka;
- Prieš tikrąjį streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas (be atskiro pritarimo);
- PS sprendime turi būti nurodyta:
 - Reikalavimai;
 - Streiko data, pradžia ir vieta;
 - Numatomas streikuojančių darbuotojų skaičius;
 - Streiko komitetas;
 - PS narių balsavimo dokumentai, įrodantys pritarimą streikui (saugomis 3 metus).

Streikas

- Darbdavys įspėjamas raštu prieš 3 darbo dienas, o apie tikrojo streiko pradžią – 5 darbo dienas, nusiunčiant PS sprendimą;
- Apie streiko pradžią įmonėse, kuriose būtinos minimalios paslaugos, įspėjama prieš 10 darbo dienų;
- Minimalios paslaugos šalių susitarimu nustatomos per 3 darbo dienas, apie tai informuojama Vyriausybė ir savivaldybės (DK 247 str.);
- Streikui vadovauja streiko komitetas, streiko metu galimi piketai, eitynės;
- Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitariama, kad bus išmokėtas visas atlyginimas;
- PS gali turėti spec. Fondus ir dengti streikuotojų atlyginimus

Socialinis aprūpinimas

- Papildomų naudų, garantijų, lengvatų taikymas PS nariams: produkcijos įsigyjimas su nuolaida, gali būti pašalpų sistema PS nariams;
- Gali būti per KS, ar sudarant atskirą susitarimą su darbdaviu;

Švietimas

- Visiems darbuotojams arba savo nariams: apie teisės akto normas, pažeidimus, kaip padėtų apginti PS;
- Profsajungos narių mokymas, kaip reaguoti į darbo pareigų pažeidimus, kokias atvejais kreiptis į PS: naujausi DK pakeitimai, tipiški pažeidimo atvejai, būdai, kaip reaguoti;
- Profsajungos aktyvo mokymas apie PS veiklą (raštvėdyba, finansai, ginčų sprendimo metodika, kolektyvinės derybos).
- Tam tikroje srityje dirbančių PS narių spec. Mokymas apie jų veiklos specifiką, keitimasis patirtimi.

Ačīū už dėmesj