

**DARBO TARYBA –
NAUJA DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO FORMA
LIETUVOS ĮMONĖSE**

TURINYS

Įvadas

*Teisinės darbo tarybos sudarymo prielaidos
Tarybos sudėtis ir sudarymas
Tarybos kompetencija
Tarybos narių garantijos
Tarybos ir profesinės sąjungos*

Įvadas

2002 m. patvirtintam naujajam Darbo kodekse (DK) buvo įvardinta daug sąlygų, dėl kurių darbdavio ir darbuotojų atstovai gali susitarti tik kolektyvine sutartimi. Tokias DK nuostatas darbdaviai vertino kritiškai, atkreipdami dėmesį, kad daugelyje įmonių profsąjungų nėra, todėl esą nėra su kuo tartis. Darbdavių atstovai teigė, kad padėtis pasikeistų, jei būtų teisinės prielaidos įmonėse kurti darbo tarybas ir su jomis sudaryti kolektyvines sutartis. Profesinės sąjungos turėjo savų argumentų, kodėl kai kuriose įmonėse nėra darbuotojų organizacijų, kodėl darbdavių asociacijos vengia derybų dėl šakinių kolektyvinių sutarčių sudarymo, nors šakiniais susitarimais galima sureguliuoti daug darbo apmokėjimo, darbo laiko reguliavimo klausimų. Daugelyje Europos valstybių darbuotojų ir darbdavių santykiai sureguliuojami ne valstybinės valdžios sprendimais, o būtent kolektyvinėmis sutartimis, kuriose galima lanksčiai aptarti pačius įvairiausius šalims aktualius klausimus.

DK 19 str. ir 60 str. buvo numatyta galimybė steigti darbo tarybas ir sudaryti su jomis kolektyvines sutartis “jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė ...šakos profesinei sąjungai”... Tačiau DK 21 str. Nurodyta, kad “darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustato įstatymas”. Toks įstatymas po ilgų darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų tarpusavio diskusijų 2004 m. spalio mėn. buvo priimtas. Taigi, teisinės prielaidos kurti darbo tarybas jau yra, sudaryta daugiau galimybių sudaryti kolektyvines sutartis. Ar pasinaudos naujomis darbo santykių reguliavimo galimybėmis darbdaviai ir darbuotojai?

Medžiaga parengta Lietuvos Respublikos trišalės tarybos iniciatyva siekiant pateikti visuomenei informaciją apie darbo tarybų galimybes ir jų steigimo procedūras.

Medžiagą apie darbo tarybas parengė Trišalės tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

2004 m. gruodis

Doc.dr. Tomas DAVULIS

DARBO TARYBA – NAUJA DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO FORMA LIETUVOS ĮMONĖSE

TEISINIS PAGRINDAS

Darbo taryba – tai darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams **įmonėse, įstaigose ir organizacijose** (toliau – įmonėse).

Teisinės darbo tarybos egzistavimo prielaidos įtvirtintos *Lietuvos Respublikos darbo kodekse* (toliau – Darbo kodekse), patvirtintame 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569). Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Tačiau tuo atveju, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbo tarybos kompetencija reglamentuojama Darbo kodekso 21 straipsnyje, t.y. nustatoma, kad darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, tačiau negali vykdyti tų funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Šio straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką reglamentuoja įstatymas.

Darbo tarybos sudarymo tvarką, jos veiklos organizavimo pagrindus, kompetencijos ribas, tarybos ir jos narių teises ir pareigas bei garantijas nustato *Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas* (toliau – Darbo tarybų įstatymas), priimtas 2004 m. spalio 26 d. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972).

DARBO TARYBOS SUDARYMO PRIELAIIDOS

Darbo taryba sudaroma tais atvejais, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jei įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo taryba sudaroma įmonėje, kurioje dirba ne mažiau kaip 20 darbuotojų.

Jeigu įmonėje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina **darbuotojų atstovas**, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų. **Darbuotojų atstovui taikomos visos šio ir kitų įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.**

Neatsižvelgiant į tai, ar įmonė turi filialų, atstovybių bei kitų struktūrinių padalinių, joje gali būti sudaroma tik viena darbo taryba.

Sudaryti darbo tarybą nėra darbdavio ar darbuotojų pareiga, tačiau darbdavys privalo pradėti darbo tarybos sudarymo procedūrą, gavęs rašytinį ne mažiau kaip 1/5 įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo.

DARBO TARYBOS SUDĖTIS

Darbo taryba yra sudaroma iš darbo tarybos rinkimuose išrinktų darbuotojų. Priklausomai nuo įmonės darbuotojų skaičiaus, darbo tarybą gali sudaryti nuo 3 narių (įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 20) iki 15 narių (įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 700). Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę šešiolikos metų ir išdirbę įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išskyrus darbuotojus, dirbančius pagal laikinąją darbo sutartį. Darbuotojai, įmonėje išdirbę trumpiau kaip šešis mėnesius, darbo tarybos nariais gali būti renkami tik tuo atveju, kai įmonėje visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius.

Įmonės darbuotojų skaičius apskaičiuojamas vadovaujantis Darbo tarybų įstatymo 5 straipsnio nuostatomis. Įmonės darbuotojų skaičius nustatomas kiekvieną kartą prieš renkant darbo tarybą. Nustatant įmonės darbuotojų skaičių, įskaičiuojami ir visų įmonės filialų, atstovybių bei struktūrinių padalinių darbuotojai. Į šį darbuotojų skaičių neįskaitomi:

- 1) darbuotojai, esantys atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai;
- 2) darbuotojai, atliekantys tikrąją krašto apsaugos tarnybą;
- 3) darbuotojai, dirbantys pagal laikinąsias darbo sutartis;
- 4) darbdavys ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys.

DARBO TARYBOS SUDARYMAS

Darbo tarybos sudarymo procedūros susideda iš šių etapų:

I. Darbo tarybos rinkimų komisijos sudarymas

Gavęs rašytinį ne mažiau kaip 1/5 įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo, darbdavys per 7 dienas privalo sudaryti darbo tarybos rinkimų komisiją iš tiek narių, kiek turi būti išrinkta darbo tarybos narių. Komisijos nariais turi būti skiriami didžiausią darbo stažą įmonėje turintys pasiūlymą pasirašę darbuotojai.

II. Pasirengimas rinkimams

Darbo tarybos rinkimų komisija nustato darbo tarybos rinkimų datą, sudaro darbuotojų, turinčių teisę dalyvauti darbo tarybos rinkimuose, sąrašą, paskelbia kandidatų į darbo tarybos narius registravimą (kiekvienas balsuoti turintis teisę darbuotojas gali pasiūlyti po vieną kandidatą), registruoja kandidatus ir sudaro galutinį kandidatų sąrašą, organizuoja balsavimo biuletenių rengimą ir spausdinimą.

III. Darbo tarybos rinkimai

Darbo tarybos rinkimuose gali dalyvauti ir balso teisę turi visi toje įmonėje dirbantys darbuotojai, išskyrus darbuotojus, esančius atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, atliekančius tikrąją krašto apsaugos tarnybą, dirbančius pagal laikinąsias darbo sutartis, taip pat darbdavio funkcijas įgyvendinančius ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujančius darbuotojus (įmonės vadovas, jo pavaduotojas, kolegialaus valdymo organo nariai ir pan.).

Darbo taryba renkama slaptu balsavimu. Darbuotojai turi po tiek balsų, koks yra renkamos darbo tarybos narių skaičius. Už balsavimo biuletenyje nurodytą kandidatą darbuotojas gali atiduoti tik vieną balsą, pažymėdamas tai balsavimo biuletenyje.

Darbo tarybos rinkimai vyksta įmonėje darbo metu. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas darbuotojams dalyvauti rinkimuose ir už šį laiką mokėti jiems vidutinį darbo užmokestį.

Rinkimų komisija ir darbdavys privalo sudaryti sąlygas dalyvauti darbo tarybos rinkimuose tiems darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis ar susijęs su važiuojimais, ar yra kilnojamojo pobūdžio.

Darbo tarybos rinkimai laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo daugiau kaip pusė balsavimo teisę turinčių darbuotojų. Jei rinkimai paskelbiami neįvykusiais, per artimiausias 7 dienas turi būti surengti pakartotiniai rinkimai.

IV. Rinkimų rezultatų suskaičiavimas ir paskelbimas

Pasibaigus rinkimams, darbo tarybos rinkimų komisija suskaičiuoja balsus, pasirašo rinkimų protokolą ir ne vėliau kaip per 3 dienas jį paskelbia. Darbuotojai, darbdavys arba jo atstovas per 5 dienas nuo rinkimų rezultatų paskelbimo dienos gali raštu kreiptis į rinkimų komisiją prašydami ištaisyti, jų manymu, per rinkimus padarytus šio įstatymo pažeidimus. Rinkimų komisijos sprendimas gali būti skundžiamas teismui per penkias dienas nuo jo viešo paskelbimo.

DARBO TARYBOS KADENCIJA

Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradama skaičiuoti nuo pirmojo darbo tarybos posėdžio.

DARBO TARYBOS KOMPETENCIJA

Darbo tarybos kompetencija gali būti nustatyta:

- įstatymuose;
- įmonės kolektyvinėse sutartyse, taip pat nacionalinėse, šakos ar teritorinėse kolektyvinėse sutartyse;
- darbdavio ir darbo tarybos susitarimuose (šie susitarimai apibrėžia tik darbo tarybos ir darbdavio tarpusavio teises ir pareigas, todėl jie negali reguliuoti darbuotojų darbo sąlygų);
- kituose norminiuose teisės aktuose (Vyriausybės nutarimuose, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymuose ir pan.).

Pagrindinės įstatymuose numatytos darbo tarybos teisės:

-sudaryti įmonės arba įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį. Detalią kolektyvinės sutarties sudarymo tvarką nustato Darbo kodekso 59-67 straipsniai;

-pasirašyti susitarimą su darbdaviu, kuriame būtų nustatytos tarpusavio teisės ir pareigos, pvz. dėl darbo tarybos ir jos narių funkcijų vykdymo sąlygų: posėdžių laiko ir vietos, patalpų ir darbo priemonių panaudojimo, darbo tarybos narių kvalifikacijos kėlimo ir mokymo ir kt.;

-įstatymų, kolektyvinių sutarčių, darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais: dalyvauti informavimo procedūrose, gauti informaciją, kuri yra laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi (Darbo tarybų įstatymo 23 straipsnis).

Detalią informavimo tvarką nustato Darbo tarybų įstatymo 21 straipsnis;

-dalyvauti konsultavimo procedūrose, pvz. kai darbdavys rengiasi perleisti įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir kt. Detalią konsultavimo tvarką nustato Darbo tarybų įstatymo 22 straipsnis;

-suderinti kai kuriuos svarbiausius darbdavio sprendimus, pvz. tvirtinant vidaus darbo tvarkos taisykles, darbo (pamainų) grafikus ir kt. Detalią sprendimų suderinimo tvarką nustato Darbo tarybų įstatymo 22 straipsnis;

-pateikti darbuotojų atstovų nuomonę dėl kai kurių darbdavio priimamų sprendimų, pvz. tvirtinant konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus, kvalifikacinių egzaminų tvarką ir kt.

-dalyvauti skiriant įmonės darbuotojų atstovus į Europos darbo tarybą arba Europos bendrovės (Societas Europaea) darbo tarybą. Detalią darbuotojų atstovų skyrimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas ir Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėje;

-gauti iš darbdavio, o norminių teisės aktų nustatytais terminais ir iš valstybių bei savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;

-teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo;

-kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl darbo tarybos teisių gynimo;

-sušaukti visuotinę darbuotojų kolektyvo susirinkimą (konferenciją), esant būtinybei aptarti svarbius ekonomikos, socialinius ir darbo klausimus.

Įgyvendindama savo kompetenciją, darbo taryba privalo laikytis geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems darbdavio interesams principų, atsižvelgti į visų įmonės darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų struktūrinių padalinių darbuotojų.

DARBO TARYBOS IR JOS NARIŲ VEIKLOS GARANTIJOS

Vykdydama savo funkcijas darbo taryba yra nepriklausoma nuo darbdavio. Darbdaviui draudžiama daryti įtaką darbo tarybos sprendimams ar kitaip kištis į darbo tarybos veiklą. Vis dėlto, jei darbo tarybos veiksmai pažeidžia įstatymus, kolektyvines sutartis ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimus, darbdavys turi teisę kreiptis į teismą prašydamas juos nutraukti.

Darbo tarybos funkcijoms atlikti darbdavys skiria patalpas, leidžia naudotis turimomis darbo priemonėmis.

Darbo tarybos nariai darbo tarybos posėdžiams ir jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Už šį laiką jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbo tarybos narių kvalifikacijai darbdavio lėšomis kelti per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip 3 dienos, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip.

Darbo tarybos nariai jų kadencijos darbo taryboje laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 str.) be išankstinio darbo tarybos sutikimo.

Konkrečias darbo tarybos materialinio techninio aprūpinimo sąlygas, darbo tarybos narių kvalifikacijos kėlimo terminus ir sąlygas, kitas lengvatas bei garantijas gali nustatyti kolektyvinė sutartis arba darbo tarybos ir darbdavio susitarimas.

DARBO TARYBOS IR PROFESINĖS SAJUNGOS

Darbo taryba gali būti sudaroma tik tose įmonėse, kuriose nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija).

DARBO TARYBOS VEIKLOS PASIBAIGIMAS

Darbo tarybos veikla nesuėjus kadencijai pasibaigia, kai:

- darbdavys - juridinis asmuo, pasibaigia;
- kai nutraukiama darbdavio, kuris nėra juridinis asmuo, veikla;
- darbdavys miršta, kai nėra jo teisių perėmėjo;
- kai darbo taryboje lieka mažiau kaip 3 nariai ir neišrinktų kandidatų sąrašė nėra nė vieno kandidato, galinčio tapti darbo tarybos nariu;
- kai įmonės darbuotojų skaičius padidėja 50 procentų ar daugiau ir būtina rinkti didesnio skaičiaus narių darbo tarybą.