

## DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS VALDANT ĮMONĘ EUROPOS SAJUNGOS TEISĖJE

**Dr. Ignas Vėgėlė**

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Tarptautinės teisės ir Europos Sąjungos teisės katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas 271 46 70  
Elektroninis paštas: tek@ltu.lt

*Pateikta 2004 m. rugsėjo 14 d.*

*Parengta spausdinti 2004 m. spalio 22 d.*

**Pagrindinės sąvokos:** Europos Sąjungos teisė, darbo teisė, įmonių teisė, darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, darbuotojų informavimas ir konsultavimas.

### S a n t r a u k a

Šiame straipsnyje, kurio pagrindiniai aspektai buvo aptarti pranešime, skaitytame 2002 m. mokslinėje konferencijoje, nagrinėjami pastaruoju metu ypač svarbūs nacionalinės teisės suderinimo su Europos Bendrijos teise darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę klausimai, pateikiamos pagrindinės šio instituto sąvokos.

Straipsnyje apžvelgiama darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę derinimo Europos Bendrijos teisėje raida, atskleidžiama Europos Bendrijoje taikoma darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sistema. Straipsnyje analizuojamos pagrindinės Lietuvos teisėje įtvirtinto darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę instituto derinimo su Europos Bendrijos teise problemos, pateikiami pasiūlymai, kaip tobulinti Lietuvos teisę.

Šio straipsnio tikslas – pateikti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sąvoką, iširti šio instituto taikymą Europos Bendrijos ir Lietuvos teisėje bei atskleisti pagrindinius Lietuvos teisės derinimo su Europos Bendrijos teise trūkumus. Pagrindinis tyrimo objektas – nacionalinės ir EB įmonių ir darbo teisės aktai, reguliuojantys darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę. Nagrinėjant pasirinktą tyrimo objektą, taikyti pagrindiniai teisės mokslo tyrimo metodai: loginis-analitinis, sisteminis, lyginamasis ir kiti.

### Įžanga

Kuriant bendrąją rinką, vis dažniau įmonėms veikiant keliose jurisdikcijose, skirtingai reglamentuojančiose darbuotojų atstovavimą įmonėse, atsirado poreikis derinti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę klausimą. Šis ypač sudėtingas, tradicijomis besiremiantis klausimas yra glaudžiai susijęs su nacionalinės ekonomikos politika ir kolektyviniais darbo santykiais [33, p. 280], todėl jis Europos Bendrijoje buvo sprendžiamas lėtai.

Į klausimą, ar būtina Europos Bendrijos teisėje derinti darbuotojų dalyvavimo valdant

įmonę klausimą, nėra vieno atsakymo. Viena vertus, valstybėse narėse, kuriose nebuvo reglamentuotas darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę, ši sritis buvo reguliuojama kitokiais būdais, pavyzdžiui, plečiant profesinių sąjungų kompetenciją, suteikiant darbuotojų atstovavimo teises atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Štai Didžiojoje Britanijoje laikoma, kad darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę nėra įmonių teisės dalykas, todėl neturėtų būti reglamentuojama darbuotojų teisė dalyvauti priimant sprendimus įmonėse, o darbuotojai turi būti atstovaujami kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka ir sąlygomis, o ją sudaryti turi teisę profesinės sąjungos. Tačiau atkreiptinas dėmesys į visai priešingą argumentą: bendroje rinkoje reikia tam tikro vienodumo, taip pat ir darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę klausimuose. Čia prisimintina ir vadinamoji „Delaware efekto“ problema, kuri kontinentinėje Europoje neretai vertinama neigiamai, tačiau Jungtinėse Amerikos Valstijose ir Jungtinėje Karalystėje įrodinėjamas jos naudingumas. Remiantis šia teorija, jurisdikcija, kuri nustato mažiausiai pareigų įmonininkams, geba pritraukti daug didesnes investicijas. Tokiu reglamentavimu neretai paseka ir kitos, tam tikrus dalykus daug griežčiau reguliuojančios jurisdikcijos, šį reglamentavimą panaikindamos ar jį „palengvindamos“. Tai kai kurių mokslininkų vadinamos „lenktynės į dugną“ [5]. Kaip jų rezultatas įtvirtinamos „libalesnės“ įmonių teisės normos.<sup>1</sup>

Aiškaus atsakymo, ar būtina derinti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę klausimus, taip pat nepateikia ir EB sutartis. Vis dėlto EB sutartyje deklaruojamas valstybių narių siekis „gerinti darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas, kad jas būtų galima derinti, kartu išlaikant pagerinimus, kurie jau yra pasiekti“ (EB sutarties 136 str.) [8]. Be to, remiantis EB sutarties 137 straipsniu Komisija įpareigojama skatinti valstybės nares artimai bendradarbiauti socialinėje srityje, ypač su darbo teise ir darbo sąlygomis, teise į asociacijas ir kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų susijusiais klausimais. Derėtų priminti ir 1989 m. gruodžio 9 d. priimtos Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją. Jos 17 punkte nustatyta, kad „darbuotojų informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas turi būti plėtojamas atitinkamomis kryptimis, atsižvelgiant į įvairių valstybių narių praktiką“, o 18 punkte įtvirtinti atvejai, kada būtina laiku įgyvendinti informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą.

## 1. Pagrindinės darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sąvokos

Šioje dalyje bus pateikiama tik pagrindinių darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sąvokų analizė apibrėžiant darbuotojų informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą priimant sprendimus, atskiriant šias sąvokas nuo darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę. Pažymėtina ir tai, kad Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojamos sąvokos bus aptariamoms atskirai 4-oje šio straipsnio dalyje.

Profesoriaus R. Blanpaino nuomone, darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę tikslas nėra suteikti darbuotojams galimybę daryti įtaką administracijos sprendimams. Jo nuomone, pačioms įmonėms reikia darbuotojų pagalbos „konkurencinėje aplinkoje, kurioje kūrybiškumas ir informatyvumas yra pagrindinės ekonominės sėkmės sudėtinės dalys“ [10, XVI]. Informavimas ir konsultavimas, profesoriaus Blanpaino nuomone, „yra būtinybė informacijos visuomenėje ir pagrindinis veiksnys, lemiantis įmonių konkurencingumą ir gerą darbuotojų atlyginimą bei palankias darbo sąlygas“ [10, XVI]. Čia prisimintina prof. Pailluiseau teorija, kuria remiantis bendrovė yra įmonės organizavimo būdas ir priemonė, o įmonė yra apibūdinama kaip komercijos ir interesų samplaika [22, p. 22–26]. Vadinasi, bent jau kiek tai susiję su bendrovėmis, įmonėse būtina derinti įvairius, taip pat darbuotojų ir darbdavių, interesus, ir tai yra neišvengiama šiuolaikinės bendrovės veikloje.

<sup>1</sup> Plačiau apie skirtingų valstybių narių teisės „konkurenciją“ įmonių teisės ir kitose srityse žr.: Wouters, J. *European Company Law: Quo Vadis?* // *Common Market Law Review*, April 2000. Vol. 37. No. 2. P. 281–289; Why is the Harmonisation of Corporate Law in Europe Necessary? // *Cornell International Law Journal*. 1998. Vol. 31. No. 2, P. 380–381; Végélé I. Įmonėms taikytina teisė ir pirminis steigimasis Europos Bendrijos teisėje. – *Vilius*, 2002. P. 151.

C. Barnard teigia, kad dalyvavimas gali būti tiesioginis ir netiesioginis: tiesioginis dalyvavimas, kai darbuotojas asmeniškai gali dalyvauti priimant tam tikrus sprendimus (pvz., dėl savo darbo vietos). Netiesioginį dalyvavimą autorė sieja su kolektyviniu atstovavimu, kurį skirsto į du tipus: pirma, atstovavimą dalyvaujant įmonės organų veikloje ir antra, atstovavimą per darbų tarybas [4, p. 510–511]. Nagrinėjant pirmąjį tipą primintina, kad dalyvavimas įmonės organuose pirmiausia priklauso nuo pačių įmonės organų struktūros, t.y. ar įmonėje yra tik valdyba (unitarinė arba vienos grandies sistema, angl. *unitary system*), ar valdyba ir taryba (dviejų grandžių sistema, angl. *two-tier system*)<sup>1</sup>. Manytina, kad galima išskirti ir trečiąją netiesioginio darbuotojų atstovavimo tipą, tai – atstovavimą per profesines sąjungas, kai kolektyvinėje sutartyje įtvirtinamos informavimo ir konsultavimo sąlygos, tvarka ir turinys nedalyvaujant įmonės veikloje ir nesukuriant darbo tarybų. Tokią išvadą leidžia daryti Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Čia įtvirtinta, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos, ir tik ten, kur nėra profesinės sąjungos, darbuotojams atstovauja darbo taryba (19 str.).

Pagrindines darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sąvokas apibrėžia 2001 m. direktyva, papildanti Europos bendrovės (lot. *Societas Europaea*) statutą (toliau – Europos bendrovės reglamentą papildanti direktyva) [28]. Direktyva įtvirtina ne tik „darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę“ sąvoką bet taip pat „informavimo“, „konsultavimo“ ir „dalyvavimo sprendimų priėmime“ sąvokas. Šias sąvokas atkartoja Tarybos direktyva, papildanti Europos kooperatinės bendrijos statutą dėl darbuotojų dalyvavimo 2003/72/EB [29], iš esmės keičianti tik subjektą, kuriame turi būti vykdomas informavimas, konsultavimas arba dalyvavimas priimant sprendimus (2 str. h), i), j), k) punktai). Direktyva dėl bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo (2002/14/EB, toliau – Bendros informavimo ir konsultavimo sistemos direktyva) apibrėžia „informavimo“ ir „konsultavimo“ sąvokas, o Direktyva dėl Europos darbų tarybų (94/45/EC, toliau – Darbų tarybų direktyva), nors gana detalai reguliuoja informavimo ir konsultavimo procedūras ir turinį, apibrėžia tik konsultavimo sąvoką.

### 1.1. Darbuotojų informavimas

*Informavimas*, remiantis Europos bendrovės reglamentą papildančios direktyvos 2 str. (i), reiškia kompetentingo Europos bendrovės organo informacijos pateikimą atskiram darbuotojams atstovaujančiam organui arba darbuotojų atstovams tais klausimais, kurie susiję su pačia Europos bendrove arba jos pavaldžiomis įmonėmis arba padaliniais, įkurtais kitoje valstybėje narėje, arba tais klausimais, kurie viršija įmonės valdymo organų galias vienoje valstybėje narėje, ir tokio informavimo būdas ir turinys leidžia darbuotojų atstovams atlikti išsamią galimo poveikio analizę ir, kur tai būtina, pasiruošti konsultacijoms su kompetentingu Europos bendrovės organu.

Pagal Tarybos direktyvą dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo *informavimas* – tai darbdavių duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant sudaryti galimybę jiems susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti [8, 2 str. (f)].

### 1.2. Darbuotojų konsultavimas

Direktyvos dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo 2 straipsnyje (g) *konsultavimas* apibrėžiamas kaip pasikeitimas nuomonėmis ir darbuotojų atstovų ir darbdavio dialogo užmezgimas. Be to, Tarybos direktyva dėl Europos Darbų tarybos steigimo arba Bendrijoje veikiančių įmonių bei Bendrijoje veikiančių įmonių grupės darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sudarymo papildo, kad tai

---

<sup>1</sup> Plačiau apie įmonės valdymo organų sistemą žr.: A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. – Vilnius, 1998. P. 257–259.

taip pat yra dialogo užmezgimas tarp darbuotojų atstovų ir „centrinės administracijos arba atitinkamo lygio vadovų“ [25]. Suprantama, toks papildymas šioje direktyvoje yra būtinas, nes joje reglamentuojamas informavimas Bendrijos masto įmonėje arba įmonių grupėje.

*Konsultavimas* pagal Europos bendrovės reglamentą papildančios direktyvos 2 straipsnį (j) reiškia dialogo tarp darbuotojų atstovų ir (arba) darbuotojų atstovams atstovaujančio organo ir kompetentingo Europos bendrovės organo užmezgimą ir pasikeitimą nuomonėmis. Pasikeitimo nuomonėmis laikas, būdas ir turinys turi būti tokie, kad darbuotojų atstovai, vadovaudamiesi pateikta informacija apie administracijos numatytas priemones, galėtų pareikšti savo nuomonę, į kurią gali būti atsižvelgiama Europos bendrovėje priimant sprendimus. Taigi konsultuojama pateikus informaciją darbuotojams, ir konsultavimo esmė ta, kad konsultacijų metu darbuotojai arba jų atstovai būna susipažinę su gauta informacija ir gali išreikšti savo ir sužinoti administracijos nuomonę rūpimais klausimais.

### **1.3. Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus**

*Dalyvavimas* (angl. *participation*) pagal Europos bendrovės reglamentą papildančios direktyvos 2 straipsnį (k) reiškia atskiro darbuotojams atstovaujančio organo ir (arba) darbuotojų atstovų įtaką Europos bendrovės veiklai. Įtaka gali pasireikšti teise išrinkti arba paskirti keletą bendrovės priežiūros arba administracinio organo narių arba teise rekomenduoti arba (ir) prieštarauti kelių arba visų bendrovės priežiūros arba valdymo organo narių paskyrimui. Iš šio apibrėžimo matome, kad turimas omenyje būtent dalyvavimas siaurąja prasme, t. y. dalyvavimas priimant sprendimus, nes būtent į bendrovės tarybą arba valdybą išrinkti arba paskirti asmenys tiesiogiai priima sprendimus.

### **1.4. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę**

Europos bendrovės reglamentą papildanti direktyva yra pirmoji direktyva, kurioje buvo apibrėžta darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sąvoka. Direktyvos 2 straipsnio (h) punkte nustatyta, kad darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę (angl. *involvement of employees*) reiškia bet kokį būdą, įskaitant informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą, kuriuo darbuotojų atstovai gali daryti poveikį bendrovėje priimamiems sprendimams. Vadinas, ši sąvoka apibrėžia darbuotojų dalyvavimą plačiąja prasme ir apima visas prieš tai minėtas sąvokas (informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą priimant sprendimus).

Iš pateiktų sąvokų darytina išvada, kad įvairios, minėtuose teisės aktuose apibrėžtos, sampratos yra vartojamos „daugiau ar mažiau nuosekliai“, t. y. dauguma jų vartojamos „ta pačia reikšme arba nurodo tą pačią kryptį“ [10, XVIII], o Tarybos direktyva, papildanti Europos kooperatinės bendrijos statutą dėl darbuotojų dalyvavimo 2003/72/EB [29], iš esmės pakartoja Europos bendrovės reglamentą papildančioje direktyvoje nustatytąsias. Manytina, kad informavimo atveju atsiranda pareiga vienai šaliai (darbdaviui), o konsultavimo ir dalyvavimo priimant sprendimus atvejais atsiranda pareigos ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojų atstovams<sup>1</sup>.

Apibendrinant darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę – tai procesas, kurio metu pirmiausia darbuotojai arba jų atstovai informuojami darbuotojams svarbiais klausimais. Po to, kai darbuotojai arba jų atstovai susipažįsta su jiems pateikta informacija, vyksta konsultacijos, t. y. dialogas, arba apsikeitimas nuomonėmis, tarp darbuotojų arba jų atstovų ir administracijos. Vėliau darbuotojai dalyvauja priimant sprendimus – tai pats reikšmingiausias darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę etapas. Jo metu darbuotojai įtraukiami į bendrovės organų darbą, tampa bendrovės organų nariais (dalyviais). Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pateikti trys etapai – informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas priimant sprendimus nebūtinai visi drauge sudaro darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę procesą ir turi eiti vienas po

<sup>1</sup> Panašiai mano ir C. Barnard pabrėždama, kad konsultavimas ir dalyvavimas priimant sprendimus vyksta dalyvaujant abiem šalims: Barnard C. *EC Employment Law*. – Oxford University Press, 2000. P. 510.

kito. Vis dėlto darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę negali apsieiti be informavimo, nes būtent informacijos pateikimas yra dalyvavimo plačiąją prasme pradžia. Juk tik pateikus informaciją gali vykti konsultacijos, arba tik gavę informaciją darbuotojai arba jų atstovai gali daryti įtaką priimamiems sprendimams. Pažymėtina ir tai, kad dalyvavimas valdant įmonę gali apsiriboti tik informavimu ir konsultavimu arba vien tik informavimu apie priimtus arba priimamus sprendimus, o darbuotojai arba jų atstovai trečiajame etape nedalyvauja.

## 2. Darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę derinimo Europos Bendrijoje raida ir problemos

Diskusija dėl darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę EB prasidėjo jau 1972 m., Komisijai pasiūlius pirmąjį Penktosios Tarybos direktyvos projektą [30]. Šios direktyvos projekto ištakos – dviejų Komisijos konsultantų įmonių teisės klausimais profesorių Houino ir Wurdingerio pranešimai [9]<sup>1</sup>. 1972 m. Komisija savo siūlyme numatė visoms ribotos atsakomybės akcinėms bendrovėms privalomas sprendimų dėl bendrovių vidaus struktūros bei procedūrų taisykles. Direktyvos projekte siūlomi keturi darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę modeliai. Vieną iš jų valstybės narės gali pasirinkti. Iš esmės modelius galima laikyti lygia-verčiais, jie turi būti taikomi, jei bendrovėje vidutiniškai dirba 1000 ir daugiau darbuotojų, arba mažiau, jei valstybės narės nacionaliniai aktai tai numato. Taip pat valstybės narės aktai gali numatyti, kad darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę nėra privalomas, jei dauguma darbuotojų išreiškė savo nesutikimą dėl darbuotojų dalyvavimo valdant konkrečią bendrovę.

1974 m. balandį Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas pateikė savo nuomonę, kurioje atkreipė dėmesį į tai, kad: „Komisijos siūlomos struktūros įdiegimas visoms nacionalinėms akcinėms bendrovėms kai kuriose valstybėse narėse sukeltų praktinio ir psichologinio pobūdžio sunkumų; todėl jis (Komitetas) abejoja, ar toks radikalus koordinavimas šiuo momentu būtų tinkamas žingsnis, ypač atsižvelgiant į naują situaciją, kuri susiklostė naujoms valstybėms narėms įstojus į Bendriją“ [21]. Apeliuodama į „praktinio ir psichologinio pobūdžio sunkumus“ Komisija, ko gero, turėjo mintyje direktyvoje įtvirtintą dviejų grandžių akcinės bendrovės organų struktūrą (valdybą ir tarybą), o tai aiškiai prieštaravo kai kurių valstybių įmonių teisės teorijai (Anglija, Airija) [4, p. 600].

Po metų Komisija parengė „Žaliąją knygą“, kurioje toliau dėstė savo poziciją darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę ir akcinių bendrovių organų struktūros klausimus, apibendrinant įvairių valstybių narių pozicijas ir aptarė galimus sprendimo variantus [6, p. 390]. Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, išreiškdamas savo nuomonę dėl „Žaliojoje knygoje“ išdėstytų nuostatų, dar kartą palaikė tai, kad bendrovėms būtų suteikta galimybė pasirinkti tik valdybą arba valdybą ir tarybą, ir pasiūlė didelėse bendrovėse, kurių valdybose darbuotojai neatstovaujami, sudaryti specialią, darbuotojų interesams atstovaujančią, instituciją [20]. Atsižvelgdamas į komiteto nuomonę, Europos Parlamentas pateikė savo nuomonę, kurioje nurodė *inter alia*, jog egzistuoja teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę atitinkamus principus, poreikis [24]. Atsižvelgdama į visų nuomones Komisija pateikė Tarybai persvarstytą pasiūlymą dėl Europos Vadovų Tarybos įmonių teisės 5-osios direktyvos [30], reglamentuojančios įmonės valdymo organų struktūrą ir jų organų teises ir pareigas, kuriame valdybos struktūra ir darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę buvo lankstesni, t. y. valstybės narės galėjo išsaugoti sistemą, pagal kurią įmonėje sudaroma tik valdyba, tačiau tik tuo atveju, jei kaip alternatyva bus įtvirtinta galimybė pasirinkti „dviejų lygių valdybos sistemą“. Suprantama, kad tokios nuostatos tikslas – unitarinę bendrovės valdymo sistemą transformuoti taip, kad ji taptų ekvivalentiška dviejų grandžių valdymo sistemai [4, p. 522]. Penktojoje Tarybos įmonių teisės direktyvoje pateikiami keturi alternatyvūs darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę modeliai. Pirmuoju atveju darbuotojams suteikiama

---

<sup>1</sup> Išsamiai pranešimai aptariami: Stein E. Harmonization of European Company Laws. 1971. P. 331–346.

teisė išrinkti dalį bendrovės tarybos narių, jei bendrovėje nėra tarybos, – dalį nevykdančiųjų valdybos narių. Antrasis modelis taikomas išimtinai tik dviejų grandžių organų sistemą taikančioms bendrovėms; tarybai suteikiama teisė kooptuoti narius, o visuotiniam akcininkų susirinkimui ir darbuotojams prieštarauti asmens paskyrimui tarybos nariu. Taikant trečiąjį modelį, darbuotojams atstovauja specialus organas, o darbdavys yra įpareigojamas jį informuoti ir konsultuotis (netgi nurodyti priežastis, kodėl neatsižvelgia į darbuotojų pageidavimus). Taikant ketvirtąjį modelį, darbuotojai yra atstovaujami profesinių sąjungų pagal sudarytas kolektyvines sutartis, tačiau iš esmės šis modelis remiasi jau prieš tai minėtais trimis modeliais, nes įpareigoja kolektyvinėje sutartyje dėl jų susitarti.

1990 m. Komisija paskelbė antrąjį pasiūlymo pakeitimą [30], o beveik po metų, 1991 m. lapkričio mėnesį, paskelbė trečiąjį pakeitimą [30], bet nė vienas jų neišsprendė problemų, susijusių su bendrovės struktūra ir darbuotojų dalyvavimu valdant įmonę, todėl ši direktyva nebuvo priimta.

Pirmą kartą vien tik darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrą įtvirtinanti direktyva buvo pasiūlyta 1980 m. [23] Deja, šis kontraversiškas teisės aktas, dar vadinamas „Vredlingo“ direktyva, nebuvo priimtas ir jau 1983 m. buvo iš esmės pataisytas „Ričardo pasiūlymu“ [3]. Pasiūlytuose direktyvų projektuose buvo nustatytos dvi teisių grupės: teisė periodiškai gauti informaciją ir teisė į išankstinį konsultavimą svarbiais įmonės veiklos klausimais. Tačiau abu pasiūlymai sulaukė didelio pasipriešinimo: buvo teigiama, kad jie per daug sudėtingi ir, be to, neatitinkantys valstybėse narėse egzistuojančios darbuotojų informavimo ir konsultavimo praktikos [4, p. 525].

1989 m. gruodžio 9 d. buvo priimta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Ji nustatė *inter alia*, kad vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas Europos Bendrijoje, taip pat skatino plėtoti darbuotojų informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą priimant sprendimus. 1990 m. gruodžio 5 d. Komisija pasiūlė direktyvą dėl Europos Darbų tarybos steigimo ar Bendrijoje veikiančių įmonių bei Bendrijoje veikiančių įmonių grupės darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sudarymo. Nė viename posėdyje taryba nepasiekė susitarimo dėl šio Komisijos pasiūlymo pagal EB sutarties 94 straipsnį. Pagrindinė direktyvos kritikė Jungtinė Karalystė pateikė keletą argumentų, kodėl ji nėra priimtina: pirma, kad tokia direktyva prieštarautų dabar galiojančioms nacionalinėms dalyvavimo ir informavimo sistemoms ir įmonėse egzistuojančiai savanoriškai sukurtai informavimo ir konsultavimo tvarkai, antra, ji nustatytų naujus įmonių sprendimų priėmimo laisvės apribojimus, o dėl to padidėtų įmonės veiklos kaštai [4, 528]. Kadangi priimant direktyvą pagal EB sutarties 94 straipsnį yra būtinas vienbalsiškumas Taryboje, todėl siekiant priimti direktyvą buvo pasiūlyta pakeisti jos vienodinimo pagrindą. Ši direktyva buvo priimta 1994 m. remiantis Socialinės politikos sutartimi [2] (ji buvo įtvirtinta Europos Bendrijos sutarties keturioliktajame protokole dėl socialinės politikos), o ją sudarant nedalyvavo Jungtinė Karalystė. Buvo manoma, kad priėmus šią direktyvą susidarys „domino efektas“ ir todėl bus gerokai lengviau derinti dalyvavimo valdant įmonę problemas, tačiau taip neatsitiko [18, p. 88]. Vis dėlto pagaliau buvo realizuotas Komisijos pageidavimas bent iš dalies suderinti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę klausimus. Remiantis šia direktyva iki 2002 m. buvo sukurta 600 darbų tarybų ir dar dvigubai tiek kuriama [10, XVII].

Iš tikrųjų tai davė tam tikrą derinimo impulsą, ir 2001 m. buvo priimtas Europos akcinės bendrovės statuto reglamentas [31]. Reglamento 12 straipsnio 3 dalis nustato, kad Europos bendrovės įsteigimui yra būtina pasirinkti vieną iš darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę modelių, kurie įtvirtinti Tarybos direktyvoje, papildančioje Europos bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo [28]. Po kelerių metų priimta Tarybos direktyva, papildanti Europos kooperatinės bendrijos statutą dėl darbuotojų dalyvavimo, 2003/72/EB [29], reglamentavo darbuotojų dalyvavimą Europos kooperatinėje bendrijoje.

Dar vienas labai svarbus teisės aktas – 2002 m. kovo 11 d. priimta direktyva dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo [7]. Jos tikslas – sukurti minimalius reikalavimus nustatančią bendrąją Bendrijoje veikiančių įmonių ir

padalinių darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistema. Valstybės narės turi suderinti savo teisę su direktyvos nuostatomis iki 2005 m. kovo 23 dienos (11 str.).

### **3. Europos Sąjungos darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sistema**

#### **3.1. Tarybos direktyva dėl Europos darbų tarybos steigimo ar darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sukūrimo 94/45/EB**

1994 m. buvo priimta Direktyva dėl Europos darbų tarybos steigimo ar darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sukūrimo (94/45/EC). Ja siekiama, kad darbuotojai, dirbantys Bendrijos įmonėse ir Bendrijos įmonių grupėse, veiksmingiau naudotųsi teise gauti informaciją ir konsultacijas. Siekiant šio tikslo, valstybės narės įpareigojamos savo nacionalinėje teisėje nustatyti pareigą darbdaviams kiekvienoje Bendrijoje veikiančioje įmonėje ir kiekvienoje Bendrijos įmonių grupėje įsteigti Europos darbų tarybą<sup>1</sup> arba nustatyti kitą darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką. Pabrėžtina, kad direktyva reglamentuoja tik du darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę etapus: informavimą ir konsultavimą, bet nereglamentuoja darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus.

Direktyva taikoma tik Europos Bendrijos įmonėms ir Bendrijos įmonių grupėms, t. y. įmonėms, turinčioms ne mažiau kaip 1000 darbuotojų ir bent po 150 darbuotojų bent dviejose valstybėse narėse. Direktyvoje nėra aiškiai apibrėžta įmonės sąvoka, tačiau, manytina, kad sąvoka „įmonė“ neapeliuoja į teisinę formą, o greičiau į tam tikrą organizacinį vienetą. Ši sąvoka apima tiek patronuojančias, tiek dukterines įmones, įvairius padalinius (atstovybes, filialus arba kitokias padalinių formas) [10, 7]. Pažymėtina, kad Lietuva, siekdama suderinti nacionalinę teisę su šia direktyva, 2004 m. priėmė Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymą [16].

#### **3.2. Tarybos direktyva, papildanti Europos bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo, 2001/86/EB**

Direktyva, papildanti Europos bendrovės statutą, taikoma Europos bendrovėms (1 str. 1 d.), t. y. tik tokiai juridinio asmens teisei formai, kuri nustatyta Tarybos reglamente dėl Europos bendrovės statuto [31]. Beje, direktyvoje nustatomos išimtys, kada ji netaikoma net ir minėtos teisinės formos juridiniams asmenims (direktyvos 7 str. ir jos priedo 3 d.). Tų valstybių, kurių nacionalinės teisės aktai nenustato darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus taisyklių, įmonės turi teisę jungtis į Europos bendrovę, nepasirinkdamos ir netaikydamos darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus modelių Europos bendrovėje.

Svarbiausias reglamentą papildančios direktyvos dėl darbuotojų dalyvavimo Europos bendrovėje principas ir joje nustatytas tikslas – apsaugoti darbuotojų teises sudarant sąlygas jiems dalyvauti valdant bendrovę. Siekiant direktyvoje nustatytų tikslų įgyvendinimo, valstybės narės įpareigojamos pasirinkti arba ne vėliau kaip iki 2004 m. spalio 8 d. priimti įstatymus ir kitus teisės aktus dėl direktyvoje nustatyto darbuotojų dalyvavimo arba užtikrinti, kad administracija ir darbuotojai susitartų dėl reikiamų nuostatų taikymo (14 str.).

Pabrėžtina, kad ši direktyva yra vienas pirmųjų EB teisės aktų, kuriame, be informavimo ir konsultavimo procedūrų, buvo numatytos ir darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sąlygos.

---

<sup>1</sup> „Europos darbų taryba“ reiškia pagal darbuotojų prašymą įsteigtą tarybą, kurios tikslas informuoti ir konsultuoti darbuotojus (2 str.).

### **3.3. Direktyva dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo 2002/14/EB**

Ši direktyva – tai Komisijos bandymas vienodinti ir supaprastinti darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrų reglamentavimą Europos Bendrijos teisėje atsisakant ketinimų priimti Penktąją Tarybos įmonių teisės ir „Vredlingo“ direktyvas bei kai kuriuos kitus teisės aktus.

Direktyva taikoma valstybių narių įmonėms, kuriose dirba ne mažiau nei 50 darbuotojų bet kurioje iš valstybių narių, ir padaliniams, kuriuose dirba ne mažiau nei 20 darbuotojų bet kurioje iš valstybių narių (3 str. 1 d.), tačiau valstybės narės gali nustatyti, kad direktyva taikoma įmonėms, kuriose per metus dirba ne mažiau kaip 100 darbuotojų, arba padaliniams, kuriuose per metus dirba ne mažiau kaip 50 darbuotojų, o iki 2007 m. kovo 23 d. šis darbuotojų skaičius gali būti dar labiau didinamas – atitinkamai iki 150 ir 100 darbuotojų (10 str.).

Šioje direktyvoje reikalaujama užtikrinti, kad kiekvienos įmonės darbuotojai gautų informaciją ir konsultacijas. Vis dėlto pati direktyva valstybėms narėms nenustato konkrečių praktinių konsultavimo ir informavimo dalykų, palikdama tai valstybių narių diskrecijai. Taigi nepaisant to, kad direktyva vadinama bendrąją informavimo ir konsultavimo sistema, ja nėra įtvirtinama visose valstybėse narėse bendra informavimo ir konsultavimo sistema. Manytina, kad ja, įtvirtinant informavimo ir konsultavimo dalyką ir pagrindinius principus, greičiau siekiama suteikti darbuotojams bent minimalias teises į informavimą ir konsultavimą.

### **3.4. Kiti Europos Bendrijos teisės aktai**

Iš svarbesnių dokumentų darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę srityje paminėtina Tarybos direktyva, papildanti Europos kooperatinės bendrijos statutą dėl darbuotojų dalyvavimo 2003/72/EB [29], kuri reglamentuoja darbuotojų dalyvavimą Europos kooperatinėje bendrijoje. Ši direktyva nustato darbuotojų informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo priimant sprendimus tvarką bei sąlygas Europos kooperatinėje bendrijoje. Tarybos direktyvoje dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/23/EB [26] nustatoma darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarka, sąlygos ir terminai verslo arba įmonės perdavimo atveju. Tarybos direktyvoje dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 98/59/EB [27] reglamentuojama darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarka kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais.

## **4. Darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę derinimo problemos Lietuvos teisėje**

### **4.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas**

*Konsultavimas* pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą [13] reiškia diskusijas tarp darbuotojų atstovų ir jų organizacijų bei darbdavių ir jų organizacijų dėl tam tikrų susitarimų arba bendrų sprendimų priėmimo (47 str. 3 d.). Primintina, kad remiantis EB teisės aktais konsultavimas reiškia šalių pasikeitimą nuomonėmis ir darbuotojų atstovų ir darbdavio dialogo užmezgimą, o darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę apima tris atskirus procesus – informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą priimant sprendimus. Taigi manytina, kad konsultavimas negali būti diskusijomis dėl „bendrų sprendimų priėmimo“. Juk bendro sprendimo priėmimo sąvoka visų pirma apima tai, kad sprendimas priimamas bendrai – darbdavių ir darbuotojų arba jų atstovų, o šiuo atveju vyksta tik konsultacijos, t. y. konsultacijos nenustato pareigos darbdaviui atsižvelgti į konsultacijų procese darbuotojų pareikštas pastabas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras šią abejotiną teisės normą sieja su bendrų



sprendimų priėmimu ne tik pačioje įmonėje, bet ir Trišalėje taryboje [11, p. 167]. Manytina, kad net ir tais atvejais painiojami skirtingi darbuotojų arba jų atstovų dalyvavimo etapai – dalyvavimas konsultacijose ir dalyvavimas priimant bendrus sprendimus. Trišalėje taryboje vis dėlto vyksta ne konsultacijos, bet derybos dėl bendrų sprendimų priėmimo. Suprantama, kad derybos tam tikrais atvejais gali apimti informavimo ir konsultavimo procedūras. Kitų pavyzdžių, kai „konsultuojamasi dėl bendro sprendimo priėmimo“, kodekso komentare nepateikta, tačiau patikslinta, kad „konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei teikia galimybę juos nagrinėti siekiant, kiek įmanoma, bendrų sprendimų“ [11, p. 167]. Manytina, kad šia nuostata ir turėtų būti vadovaujama aiškinant konsultavimo sąvoką. Vis dėlto siūlytina, atsižvelgiant į Europos Bendrijos teisės aktuose įtvirtintą konsultavimo sąvoką, atitinkamai keisti Darbo kodekso sampratą.

Pažymėtina, kad darbuotojų atstovų teisė dalyvauti priimant sprendimus, kuri paprastai įgyvendinama darbuotojų atstovams dalyvaujant įmonės organų veikloje, nėra įtvirtinta nei Darbo kodekse, nei Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme [12], reglamentuojančiame *inter alia* bendrovės organų struktūrą. Čia prisimintinos Europos bendrovės ir Europos kooperatinės bendrijos reglamentai ir juos papildančios direktyvos, kuriais remiantis Lietuvoje turės būti įtvirtinta ir darbuotojų teisė dalyvauti priimant sprendimus įmonėje. Kalbant apie akcines bendroves, registruotas Lietuvoje, vienintele išimtimi, kai darbuotojas dalyvauja valdant įmonę priimdamas sprendimus, galėtų būti laikomas atvejis, kai darbuotojas yra įgijęs darbuotojų akcijų remiantis Akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsniu ir dalyvauja akcininkų susirinkime. Tačiau pateiktinas ir kitas argumentas: visuotiniame akcininkų susirinkime toks asmuo dalyvauja kaip akcininkas, jo pagrindinis tikslas – gauti dividendą, o ne atstovauti darbuotojams.

Darbo kodeksas darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę, taip pat informavimą ir konsultavimą mini kaip socialinės partnerystės formas (43 str.) Atkreiptinas dėmesys į sąvokų netikslumus: informavimas ir konsultavimas yra dalyvavimo valdant įmonę etapai, todėl, manytina, kad atskiruose punktuose minėti informavimo ir konsultavimo procedūras ir darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę nėra tikslu. Galima teigti, kad ketvirtasis punktas yra perteklinis arba jame turėjo būti nustatytas socialinės partnerystės įgyvendinimas, kai darbuotojai dalyvauja priimant bendrus sprendimus. Pažymėtina ir tai, kad nors šiame straipsnyje ir minimas darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę, tačiau kodekse nedetalizuojamos nei dalyvavimo sąlygos, nei tvarka, neapibrėžiama net pati dalyvavimo sąvoka.

Svarbią vietą darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sistemoje Lietuvoje užima darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis, kurioje apibrėžiami darbuotojų atstovai: „atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje arba 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 kodekso komentare paaiškinama, kad darbo tarybos gali būti sudaromos tik jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė nesuteikta šakiniu principu veikiančiai profesinei sąjungai [11, 89]. Primintina, kad įsteigti profesinę sąjungą būtina ne mažiau kaip 30 steigėjų arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje turi būti ne mažiau kaip 30 steigėjų, arba jie turi sudaryti ne mažiau kaip 1/5 visų darbuotojų, tačiau ne mažiau kaip 3 darbuotojus [17, 6 str. 2 d. 1 p.]. Darbo taryba renkama visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Kodekso 62 straipsnio 2 dalyje pažymėta, kad darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų, ir toliau pateikiama mažesnė dalyvavimo kvota, jei susirinkimas arba konferencija šaukiami pakartotinai. Manytina, kad jau kodekse turėjo būti sprendžiama problema, koks institutas, nuo kada ir kokia apimtimi atstovauja darbuotojams tais atvejais, kai įmonėje veikiant darbo tarybai įkuriami profesinė sąjunga. Abejonių kelia galimas ko-

dekso normos aiškinimas, kai pirmenybė suteikiama profesinei sąjungai (kuri, pavyzdžiui, įkuriama 1/5 darbuotojų), o ne darbo tarybai (kuri įkuriama visuotiniam kolektyvo susirinkimui pritarus).

Atkreiptinas dėmesys, kad kodekso 19 straipsnyje kai kurios sąvokos vartojamos nuosekliai: įtvirtintos tiek „darbuotojų kolektyvo susirinkimo“, tiek „visuotinio darbuotojų kolektyvo susirinkimo“ sąvokos, kurių reikšmė, manytina, yra ta pati. Tolesniuose kodekso straipsniuose, be anksčiau minėtų sąvokų, atsiranda „įmonės darbuotojų kolektyvo“ (59 str. 1 d., 60 str. 4 d.), „darbuotojų susirinkimo (konferencijos)“ (60 str. 3 d., 62 str., 288 str. 1 d.) sąvokos.

Darbo kodekso 21 straipsnis reglamentuoja kai kuriuos darbo tarybų veiklos klausimus. Nors šis kodekso straipsnis pavadintas „Darbo taryba“, tačiau nei jis, nei kitos darbo kodekso normos nepateikia darbo tarybų statuso ir sudarymo tvarkos, palikdamos tai atskiram darbo tarybų įstatymui. Pažymėtina, kad darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, tačiau negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva (21 str. 2 d., 3 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo tarybai suteiktos teisės sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį tuo atveju, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (60 str. 4 d.).

## 4.2. Derinimas kitais teisės aktais

Darbo kodekso 47 straipsnio 6 dalis garantuoja Europos Sąjungos įmonių ir įmonių grupių darbuotojų teisę gauti informaciją ir konsultacijas per Europos darbų tarybas. Šių tarybų statusas, įsteigimo ir veiklos sąlygos buvo nustatyti Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatyme [16]. Šiuo įstatymu buvo įgyvendinta direktyva dėl Europos Darbų tarybos steigimo arba darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sukūrimo (94/45/EC). Svarbu pažymėti, kad įstatymas taikomas tik toms įmonėms, kurios tenkina numatytus darbuotojų skaičiaus reikalavimus, be to, tik tais atvejais, jei Lietuvoje yra įmonės arba įmonių grupę kontroliuojančios įmonės buveinė.

Nors darbuotojai ir darbdavys savanoriškai derasi dėl Europos darbo tarybos sudarymo, vis dėlto jie supranta, kad nesugebėjus susitarti, teks taikyti privalomą procedūrą arba, kaip vaizdžiai apibūdina prof. Bercussonas, jos derasi įstatymo šešėlyje.<sup>1</sup> Todėl šiame įstatyme įtvirtintas ketvirtasis skirsnis, pavadintas „Europos darbo taryba (pagal įstatymą)“. Šis skirsnis taikomas, jei įmonės administracija ir speciali derybų tarnyba dėl jo taikymo susitaria arba jei centrinė įmonės vadovybė atsisako pradėti derybas per šešis mėnesius nuo rašytinio prašymo pradėti derybas įteikimo dienos, arba jeigu per trejus metus nuo rašytinio prašymo pradėti derybas centrinė vadovybė ir speciali derybų tarnyba nesugeba susitarti (25 str.).

Šiuo metu yra parengtas Darbo tarybų įstatymo projektas [14] ir tikimasi, kad jis bus artimiausiu laiku priimtas. Manytina, kad šis įstatymas nesuderina Lietuvos teisės su Tarybos direktyva dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo 2002/14/EB. Minėta direktyva neįpareigoja, kad darbuotojų informavimas ir konsultavimas vyktų per įmonėje įsteigtas darbo tarybas, tačiau reikalauja, kad įmonėse, kuriose dirba atitinkamas darbuotojų skaičius, būtų įgyvendinta darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistema. Taigi direktyva palieka nacionalinei teisei nustatyti, kaip ir kokia forma bus įgyvendinamas darbuotojų informavimas ir konsultavimas, tačiau kartu įpareigoja, kad informavimo ir konsultavimo sistema veiktų. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuva turi suderinti su šia direktyva savo teisės aktus iki 2005 m. kovo 23 d. (direktyvos 11 str.), atsakyti į šiuos klausimus ir suderinti Lietuvos teisę su šia direktyva yra būtina artimiausiu metu.

<sup>1</sup> Bercusson. „Maastricht: A Fundamental Change in European Labour Law“ (1992) 23 IRJ cituojama pagal Barnard C. EC Employment Law. – Oxford university press, 2000. P. 532

Neseniai buvo priimtas Europos bendrovių įstatymas [15]. Jis suderino Lietuvos teisę su Tarybos reglamentu dėl Europos bendrovės (SE) statuto (EB) 2157/2001[31]. Įstatymo 8 straipsnyje siūloma vyriausybei iki 2004 m. rugsėjo 1 d. pateikti Seimui įstatymo, įgyvendinančio 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyvą 2001/86/EB, papildančią Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus, projektą.

## Išvados

Išanalizavus darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sąvoką straipsnyje daroma išvada, kad darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę – tai procesas, kuris įgyvendinamas trimis etapais. Visų pirma darbuotojai arba jų atstovai informuojami darbuotojams svarbiais klausimais. Po to vyksta konsultacijos, t. y. dialogas tarp darbuotojų arba jų atstovų ir administracijos, arba dar kitaip – apsikėitimas nuomonėmis. Vėliau darbuotojai dalyvauja priimant sprendimus – tai pats reikšmingiausias darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę etapas. Jo metu darbuotojai įtraukiami į bendrovės organų darbą, tampa bendrovės organų nariais (dalyviais). Atkreipiamas dėmesys į tai, kad pateikti trys etapai – informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas priimant sprendimus nebūtinai visi drauge sudaro darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę procesą ir turi eiti vienas po kito.

Analizuojant darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę derinimą Europos Bendrijoje, nustatyta, kad nuo septintojo dešimtmečio bandoma derinti darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę ir šio ypač sudėtingo, tradicijomis besiremiančio, glaudžiai susijusio su nacionalinės ekonomikos politika ir kolektyviniais darbo santykiais klausimo sprendimas Europos Bendrijoje buvo lėtas ir nerangus.

Atskleidžiant ES sistemą dėl darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę pateikiamos šešios pagrindinės direktyvos, iš jų detaliau aptariamos trys. Direktyva dėl Europos darbų tarybų taikoma išimtinai Europos Bendrijos mastu, stambioms bendrovėms, kurios veikia bent dviejose valstybėse narėse. 2002 m. direktyva įtvirtina bendrąją informavimo ir konsultavimo sistemą, kuri taikoma nacionalinėms valstybių narių įmonėms, turinčioms daugiau nei 50 darbuotojų. Europos bendrovės statutą papildanti direktyva ir Tarybos direktyva, papildanti Europos kooperatinės bendrijos statutą dėl darbuotojų dalyvavimo, reglamentuoja darbuotojų dalyvavimą Europos bendrovėje ir Europos kooperatinėje bendrijoje. Pastaruosiuose teisės aktuose neapsiribojama tik darbuotojų informavimu arba konsultavimu, bet reglamentuojamas ir darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Europos bendrovės arba Europos kooperatinės bendrijos organuose.

Paskutinėje dalyje aptariant darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę problemas Lietuvos teisėje atkreipiamas dėmesys į nacionaliniuose įstatymuose pateikiamų informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo priimant sprendimus ir kitų sąvokų vartojimo netikslumus, kitas derinimo problemas, apžvelgiami teisės aktai, kuriais buvo siekiama vienodinti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę institutą Lietuvos teisėje.



## LITERATŪRA

1. Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. – Vilnius, 1998.
2. Agreement on social policy concluded between the Member States of the European Community with the exception of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. [žiūrėta 2004 sausio 10 dieną]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/abc/obj/treaties/en/entr8i.htm>
3. Amended proposal for a council directive on procedures for informing and consulting employees, OJ C 217/3, 1983.
4. Barnard C. EC Employment Law. – Oxford University Press, 2000.

5. Cary W. L. Federalism and Corporate Law: Reflections upon Delaware // Yale Law Journal, March, 1974. Vol. 83. No. 4.
6. Vanessa E. Europos sąjungos bendrovių teisė. – Vilnius: Eugrimas, 2002.
7. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo, 2002/14/EB, OJ L080, 2002.
8. Europos Sąjunga: Steigimo dokumentų rinktinė. Vertė projekto vadovas Gediminas Vitkus. – Vilnius: Eugrimas, 1998.
9. Houin. „Rapport sur l’administration de la société par actions“, Comm. Doc 12.364/III/C/67-F 1 dalis ir Comm. Doc. 317/III/C/68-F 2 dalis; Wurdinger. „Die Versammlung der Actionare“, Comm. Doc. 14.653/III/C/67-D.
10. Involvement of Employees in the European Union. Editor Blanpain R. 2002.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas / Aut. kolektyvas, vadovas. Prof. Ipolitas Nekrošius, 2003.
12. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Žin. 2003. Nr. 123–5574; Žin. 2004. Nr. 33 (*atitaisymas*).
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Žin. 2002. Nr. 64–2569. 47 str.3d.
14. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo projektas. 2004 m. kovo 17 d. IXP–2717(4SP).
15. Lietuvos Respublikos Europos bendrovių įstatymas // Žin. 2004. Nr. 78–2710.
16. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Žin. 2004. Nr. 39–1271.
17. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Žin. 1991. Nr. 34–933 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
18. O’Connor B., Campbell J. A business guide to European Company legislation. 2<sup>nd</sup> ed., Chichester. – New York: Wiley. 1995.
19. OJ L 294, 2001.
20. Opinion on the employee participation and company structure in the European economic community, prepared by the sub-committee on the commission’s green paper, OJ C94/2, 1979.
21. Own-initiative Opinion of the Economic and Social Committee on Employment and the Changed Situation in the Community, OJ C 109/52, 1974.
22. Paillusseau J. The Nature of the Company // Drury R. R., Xuereb P. G. European Company Laws. A Comparative Approach. Dartmouth, Great Britain, 1991.
23. Proposal for a directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures, in particular transnational undertakings, OJ C297/3, 1980.
24. Resolution embodying the opinion of the European Parliament on the proposal from the Commission of the European Communities to the council for a fifth directive to coordinate the safeguards which, for the protection of the interests of members and others, are required by member states of companies within the meaning of the second paragraph of article 58 of the EEC treaty, as regards the structure of societies anonymes and the powers and obligations of their organs, OJ C149/17, 1982.
25. Tarybos direktyva dėl Europos darbų tarybos steigimo arba darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sukūrimo. 94/45/EB, OJ L 254/64, 1994.
26. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. 2001/23/EB, OJ L 082, 2001.
27. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. 98/59/EB, OJ L 225, 1998.
28. Tarybos direktyva, papildanti Europos bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. 2001/86/EB, OJ L294.
29. Tarybos direktyva, papildanti Europos kooperatinės bendrijos statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. 2003/72/EB, OJ L 207, 2003.
30. Tarybos penktosios direktyvos dėl akcinių bendrovių struktūros bei jų organų teisių ir pareigų projektai. COM (72) 887 final, OJ C 131/49, 1972; COM (83) 185 final, OJ C240/2, 1983; COM (90) 629 final, OJ C7/4, 1991; COM (91) 372 final, OJ C321/9, 1991.
31. Tarybos reglamentas dėl Europos bendrovės (SE) statuto (EB) 2157/2001, OJ L 294, 2001.
32. Végélé I. Įmonėms taikytina teisė ir pirminis steigimasis Europos Bendrijos teisėje. – Vilnius, 2002.
33. Wouters J. European Company Law: Quo Vadis? // Common Market Law Review, April 2000. Vol. 37. No. 2.



## ***Involvement of Employees in the European Union***

***Dr. Ignas Vėgėlė***

*Law University of Lithuania*

**Keywords:** *European Union law, labour law, company law, employee involvement, employee participation, employee information and consultation.*

### **SUMMARY**

*During the 40 years of existence of European Community plenty of policies were harmonised, however, there are still a lot of blank areas to be unified. Until recently involvement of employees in the affairs of enterprise was one of the field impossible to harmonise due to vast differences in national legislation and practices and strong resistance of the Member States.*

*In 1994 the so-called European Works Council directive, followed by the Council directive supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees in 2001 and European Parliament and Council directive establishing a general framework of informing and consulting employees in the EC in 2002 created the European system of involvement of employees in the affairs of enterprise. The system would be clear if to add other important legislation in the field – Council Directive 2003/72/EC supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, Council Directive 98/59/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies and Council Directive 2001/23/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. This system comprises of information and consultation procedures in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings, the information and consultation requirements applied to national enterprises that employ certain number of employees, consultation, information and participation in European company and European Cooperative Society and information and consultation procedures under certain circumstances (collective redundancies and transfer of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses).*

*This work aims at analysing European system of involvement of employees in the affairs of enterprise providing an in depth analysis of concepts of involvement of employees in the affairs of enterprise. The author concludes that involvement of employees in the affairs of enterprise comprises of three stages, namely information, consultation and participation. The article analyses the model of employee participation to be applied in Lithuania following new labour laws, including Labour Code that entered into force on 1 January 2003.*

