

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijai
El. p. lrvkanceliarija@lr.lv
Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo
ministerijai
El. p. post@socmin.lt

DĖL INICIATYVOS STIPRINTI DARBUOTOJŲ DALYVAVIMĄ VALDYBOSE

AB „Ignitis grupė“ vertina siekį stiprinti darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme praktiką bei kurti tvaresnę ir atviresnę socialinio dialogo kultūrą Lietuvos įmonėse. Ši kryptis prisideda prie gerosios valdysenos principų įgyvendinimo, skaidresnių sprendimų priėmimo procesų ir ilgesnio laikotarpio organizacinės sėkmės. Darbuotojų atstovų įgalinimas dalyvauti valdybos veikloje gali prisidėti prie tam tikrų bendrovių atsparumo, produktyvumo, inovatyvumo bei socialinio tvarumo tikslų įgyvendinimo.

Teigiamai vertiname tai, kad Įstatymų projektų rengėjai siekia subalansuotai sujungti skirtingų interesų šalių lūkesčius ir kartu užtikrinti, kad įmonių valdymo modeliai būtų efektyvūs, aiškūs ir proporcingi Lietuvos verslo aplinkai. Tarptautinė patirtis rodo, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas tam tikrų įmonių valdybose gali veikti kaip papildomas dialogo kanalas, prisidedantis prie bendrovės tikslų, įmonės kultūros ir ilgalaikės strategijos įgyvendinimo.

Atsižvelgdami į tarptautinę praktiką, esamą Lietuvos teisinį reguliavimą ir Įstatymų projektų rengėjų išskeltus tikslus, siūlome apsvarstyti papildomus kriterijus, kurie, mūsų vertinimu, galėtų dar labiau sustiprinti siūlomo instituto įgyvendinimo kokybę bei pritaikomumą praktikoje ir prisidėti prie užsibrėžtų rezultatų pasiekimo:

- 1) **siūlome nustatyti kriterijų (slenkstį) – darbuotojų skaičių (250 darbuotojų) – nuo kurio pradedamas taikyti naujasis reguliavimas.** Šis siūlymas grindžiamas esamu Lietuvoje reguliavimu ir tarptautine praktika.

Siūlome naująjį reguliavimą taikyti vidutinio dydžio įmonių atitinkantį darbuotojų skaičių turinčioms įmonėms. Vadovaujantis Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymo 4 straipsniu „vidutinis metinis darbuotojų skaičius per ataskaitinius finansinius metus – 250 darbuotojų. [...] Vidutinis metinis darbuotojų skaičius apskaičiuojamas finansų ministro nustatyta tvarka.“ 250 darbuotojų kriterijus yra vienas iš vidutinių įmonių kriterijų, kuris Lietuvoje taikomas įmonių kategorizavimui kitose srityse ir plačiai pripažįstamas kaip objektyvus dydžio ir veiklos masto matas, taip nesukuriant perteklinės naštos mažoms įmonėms ir užtikrinant tikslingą siūlomą reguliavimą – darbuotojų atstovavimą vidutinėse ir didelėse įmonėse, t. y. tose įmonėse, kur darbuotojų atstovavimas, atsižvelgiant į įmonių kompleksiskumą, tikslingiausias.

Atitinkamai pažymėtina, kad vertinant Europos Sąjungos (ES) valstybių narių praktiką, darbuotojų atstovų dalyvavimas valdybose nėra absoliutus, daugeliu atveju nustatytas slenkstis (kriterijus), nuo kurio šis institutas taikomas, pvz. Prancūzijoje ir Liuksemburge 1000 darbuotojų, Vokietijoje, Čekijoje, Slovėnijoje ir kt. – nuo 500 darbuotojų.

Ši praktika grindžiama tuo, kad darbuotojų dalyvavimo valdybose institutas efektyviausiai veikia didelėse įmonėse, kuriose darbo santykių dinamika, informacijos srautai ir sprendimų priėmimo procesai yra pakankamai kompleksiški, kad būtina užtikrinti struktūruotą darbuotojų įtraukimą į strateginį valdymą. Gerosios valdysenos principų požiūriu, darbuotojų atstovavimo mechanizmų taikymas vidutinėms ir didelėms įmonėms sustiprintų skaidrumą, ilgalaikę strateginę orientaciją ir socialinį dialogą bendrovėse, nepakenkiant valdymo efektyvumui ir nedarant nepagrįstos įtakos mažų įmonių administraciniam pajėgumui;

- 2) **siūlome nustatyti ne proporciją valdyboje, o konkretų skaičių – vieną narį – darbuotojų atstovą,** kuris būtų siūlomas į visuotinio akcininkų susirinkimo renkamą kolegialaus priežiūros ar valdymo organą.

Tokiu būdu būtų užtikrinamas ne tik tinkamas darbuotojų interesų atstovavimas, bet ir išlaikomas subalansuotas kitų akcininkų bei suinteresuotųjų šalių interesų reprezentavimas valdyboje, atitiktis akcinių ir uždarytųjų akcinių bendrovių reguliavimui, išvengiant perteklinio vienos interesų grupės dominavimo ir sudarant prielaidas efektyvesnei, įvairialypei ir objektyviai įmonių valdybos veiklai. Tai taip pat dera su kitų ES valstybių narių praktika, pavyzdžiui, Prancūzijoje, kur nuo 1000 darbuotojų turinčių įmonių mažesnėse valdybose (iki 8 valdybos narių) nustatytas reikalavimas turėti tik vieną darbuotojų atstovą.

- 3) tam, kad siūlomas institutas pasiteisintų, reikalingas ir pačių darbuotojų aktyvumas, todėl siūlytume vieną iš privalomų sąlygų taikyti šį reguliavimą tuo atveju, **jeigu bendrovėje yra sudaryta profesinė sąjunga.**

Toks reikalavimas atitiktų Lietuvos teisinę tradiciją, pagal kurią profesinė sąjunga veikia kaip pagrindinis darbuotojų interesų gynimo subjektas, turintis plačiausius įgaliojimus organizuotai priimti sprendimus, užtikrinti darbuotojų valios legitimumą ir tęstinumą, taip pat atlikti atsakomybės funkciją deleguotų atstovų atžvilgiu. Teismų praktikoje taip pat nuosekliai pabrėžiama, kad darbuotojų atstovavimas turi būti įgyvendinamas per teisėtai suformuotas darbuotojų atstovų struktūras, kurios užtikrina tiek tinkamą darbuotojų interesų gynimą, tiek procedūrinį skaidrumą ir atstovų atsakomybę. Todėl profesinės sąjungos egzistavimas įmonėje veiktų kaip objektyvus organizacinis pagrindas, leidžiantis užtikrinti, kad darbuotojų deleguotas asmuo į įmonės kolegialų organą būtų legitimus, demokratiškai išrinktas, turintis realų ryšį su darbuotojų bendruomene ir gebantis nuosekliai įgyvendinti darbuotojų interesus bendrovės strateginiuose sprendimuose.

Profesinės sąjungos yra brandesnė ir labiau įsitraukusi darbuotojų atstovavimo forma, nes jos įsteigiamos tik tada, kai patys darbuotojai nusprendžia organizuotis, jungiasi narių pagrindu. Toks modelis užtikrina realų, o ne formaliai suformuotą darbuotojų dalyvavimą, nes darbuotojai, pasirenkantys narys, patvirtina savo įsitraukimą aktyviu dalyvavimu.

Manome, kad visų trijų elementų derinys (visos trys sąlygos kartu) – aiškus įmonės dydžio kriterijus (vidutinės ir didelės įmonės), vienas valdybos narys – darbuotojų atstovas ir profesinės sąjungos veikimo sąlyga – sustiprintų siūlomą reguliavimą ir leistų efektyviai pasiekti įstatymų projektų rengėjų keliamus tikslus, sukurtų kryptingą ir efektyvų darbuotojų atstovų dalyvavimo valdybose institutą. Toks modelis būtų subalansuotas, praktiškai įgyvendinamas ir atlieptų Lietuvos verslo aplinkos brandos lygį bei tarptautinę gerąją praktiką.

AB „Ignitis grupė“ šiuos pastebėjimus teikia susipažinusi su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtais ir viešajai konsultacijai teiktais Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektu bei Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23¹ straipsnio pakeitimo įstatymo projektu (toliau abu kartu – Įstatymų projektai). Įvertinus viešai prieinamą informaciją, jog šie Įstatymų projektai po 2026 m. sausio 20 d. aptarimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės Tarpinstituciniame pasitarime yra tikslinami vertinant Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės 2026 m. sausio 13 d. išvadoje pateiktas, taip pat kitas minėto aptarimo metu išsakytas pastabas, t. y. Įstatymų projektai vis dar yra rengimo ir derinimo stadijoje, siekiame indikuoti apie viešajai konsultacijai teiktuose projektuose siūlomo tikslinti darbuotojų atstovų skyrimo į valdybas reglamentavimo problematiką.

AB „Ignitis grupė“ pasirengusi toliau bendradarbiauti ir teikti ekspertinį indėlį siekiant geriausio rezultato tiek įmonių valdysenai, tiek socialinio dialogo stiprinimui Lietuvoje.

AB „Ignitis grupė“ vadovas

Darius Maikštėnas