

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO Nr. XII–2603

Dėl kolektyvinių darbo santykių

DK straipsnis	Diskutuotina Darbo kodekso nuostata	Profesinių sąjungų pozicija		Vyriausybės pozicija
<p>169 straipsnis Darbo tarybos sudarymo prielaidos ir rinkimų iniciatyva</p>	<p>Pakeisti 169 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų. 3. Jeigu darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip pusė visų darbovietės darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas.“</p>	<p>169 straipsnio pakeitimas Pakeisti 169 straipsnį išdėstant jį taip: 1. Darbo taryba darbdavio ar darbuotojų iniciatyva gali būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų. 2. Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradedama skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios. 3. Jeigu darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip pusė visų darbovietės darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja ir vykdo visas darbo kodekso profesinei</p>		<p>ATIDĖTA Pakeisti 169 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „1. Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų, išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį. 3. Jeigu darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip pusė viena trečioji visų darbovietės darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas</p>

		sajungai ar darbo tarybai priskirtas funkcijas.		funkcijas. “
	<p><u>Apsisprendus dėl 169 str. 1 ir 3 dalių, atitinkamai reikėtų peržiūrėti:</u></p> <p>Įgyvendinimo įstatymo 6 str. 10 d. :</p> <p>10. Darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius Darbo kodekso įsigaliojimo dieną yra dvidešimt ir daugiau, per šešis mėnesius nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos įsakymu sudaro darbo tarybos rinkimų komisiją Darbo kodekso 171 straipsnyje nustatyta tvarka.</p>			<p><i>6 str. 10 d. reiktų apsispręsti, kas vyksta su veikiančia darbo taryba. Ar palikti ją veikti, ar turi būti renkama iš naujo.</i></p> <p>10. Darbdaviai, kurių vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius Darbo kodekso įsigaliojimo dieną yra dvidešimt ir daugiau, ir jeigu darbovietėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, per šešis mėnesius nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos įsakymu sudaro darbo tarybos rinkimų komisiją Darbo kodekso 171 straipsnyje nustatyta tvarka. Iki šio Kodekso įsigaliojimo sudaryta darbo taryba veikia iki jos kadencijos pabaigos, bet ne ilgiau kaip iki 2018 m. gruodžio 31 d.</p>

				<p>Kai darbovietėje yra veikianti profesinė sąjunga, darbo tarybos įgaliojimai pasibaigia.“</p> <p>Jei bus nuspręsta, kad kai įmonėje veikia profesinė sąjunga, tuomet darbo taryba nesteigiama, šiuose straipsniuose reikėtų keisti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Arba rašant visur darbuotojų atstovams/ darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims; 2) Arba rašant profesinei sąjungai, o kai jos nėra – darbo tarybai.
<p>23 straipsnis. Informacijos apie darbo santykių</p>	<p>2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, darbo tarybai ir profesinei sąjungai privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie:</p>			<p>23 str. 2 d., „2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, darbo tarybai ir profesinei sąjungai, kai jos nėra, – darbo</p>

būklę teikimas				tarybai , privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie:
40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko	8. Darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikia darbo tarybai informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nuroydamai darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.			40 str. 8 d. 8. Darbdaviai reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, teikia profesinei sąjungai, kai jos nėra – darbo tarybai, informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nuroydamai darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“
52 straipsnis. Nuotolinis darbas	8. Darbdavys privalo reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, informuoti darbo tarybą apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas taip			52 str. 8 d. „8. Darbdavys privalo reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus,

	dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų pogrupius ir lytį.			informuoti darbo tarybą darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų pogrupius ir lytį.”
57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės	3. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų			57 str. 3 d. 3. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba profesine sąjunga , kai jos nėra, – su profesine sąjunga darbo taryba . Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta

	kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje:			komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas profesinės sąjungos ar darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje:
63 straipsnis. Grupės darbuotojų atleidimas	3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą, kai jos nėra, – profesinę sąjungą, ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu šiame kodekse numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti			63 str. 3-5 d. „3. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą profesinę sąjungą , kai jos nėra, – profesinę sąjungą darbo tarybą , ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių

	<p>sudaryti susitarimą.</p> <p>4. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba ir ne vėliau kaip prieš trisdešimt dienų iki darbo santykių pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėdamas grupės darbuotojus apie jų atleidimą. Darbdavys tokio pranešimo kopiją pateikia darbo tarybai, kuri gali pateikti teritorinei darbo biržai savo pastabas ir pasiūlymus.</p> <p>5. Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba.</p>			<p>sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu šiame kodekse numatytos, išėtinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalis turi siekti sudaryti susitarimą.“</p> <p>4. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, pasibaigus konsultacijoms su darbo taryba darbuotojų atstovams ir ne vėliau kaip prieš trisdešimt dienų iki darbo santykių</p>
--	---	--	--	---

				<p>pasibaigimo, bet ne vėliau kaip įspėdamas grupės darbuotojus apie jų atleidimą. Darbdavys tokio pranešimo kopiją pateikia darbo tarybai darbuotojų atstovams, kuri gali pateikti teritorinei darbo biržai savo pastabas ir pasiūlymus.</p> <p>5. Darbo sutartis negali būti nutraukta pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbo taryba darbuotojų atstovais.</p>
<p>71 straipsnis. Įdarbinimas pagal neterminuotą darbo sutartį</p>	<p>3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus teikia darbo tarybai informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.</p>			<p>71 str. 3 d. „3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus teikia profesinei sąjungai, kai jos nėra – darbo tarybai, informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje,</p>

				nurodydami darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“
79 straipsnis. Laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo pareigos	4. Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus teikia savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.			79 str. 4 d. 4. Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus teikia savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai darbuotojų atstovams informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.
115 straipsnis. Darbo laiko	2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik			115 str. 2 d. 2. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš penkias darbo

režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą	<p>nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančia darbo taryba (darbuotojų atstovais) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.</p>			<p>dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su įmonėje veikiančia darbo taryba veikiančia darbo taryba veikiančiais (darbuotojų atstovais) arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.</p>
193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys	<p>5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas; 2) darbo užmokesčio sąlygas; 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones; 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas; 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio 			<p>193 str. 5 d. 6 p. 5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas; 2) darbo užmokesčio sąlygas; 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;

	<p>darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;</p> <p>7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;</p> <p>8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;</p> <p>9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.</p>			<p>5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;</p> <p>6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;</p> <p>7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;</p> <p>8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;</p> <p>9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.</p>
<p>203 straipsnis. Darbuotojų ir jų atstovų teisė į informavimą ir</p>	<p>1. Šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais</p>			<p>203 str. 1 d. Šio kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir</p>

konsultavimą	klausimais.			tvarka darbuotojai per darbo tarybas darbuotojų atstovus turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais.
	204-209 str. tekstai pridėti žemiau 204 str. 205 str. 206 str. 207 str. 208 str. 209 str. 1 d.			
168 straipsnis Darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos	3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje	Siūloma pakeisti str. išdėstant: 168 straipsnio pakeitimas Pakeisti 168 straipsnio 3 ir 4 dalis jas išdėstant taip: 3. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos		PRITARTI IŠ DALIES Profesinių sąjungų pasiūlymas suformuluotas neatsižvelgiant į tai, kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys gali būti ir darbo tarybos nariai. Kodėl darbdavys turėtų kreiptis į profesinę

	<p>teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujimąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su profesinės sąjungos valdymo organo vadovu, su darbo tarybos pirmininku ir darbuotojų patikėtiniais</p>	<p>negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios ar papildomos darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, be išankstinio profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinašias ar papildomas darbo sutarties sąlygas profesinė sąjunga turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Profesinės sąjungos sprendimas gali būti skundžiamas darbo ginčų komisijai prie valstybinės darbo inspekcijos. Darbo</p>		<p>sąjungą, jei nori atleisti daro tarybos narių?</p> <p>Be to, trečioje dalyje kalbama apie kreipimąsi į darbo ginčų komisiją, o 4 dalyje kalbama apie teismo sprendimą.</p> <p>Siūlome 3 dalies paskutinį sakinį išdėstyti taip:</p> <p>Darbo sutartis su profesinės sąjungos valdymo organo vadovu, su darbo tarybos pirmininku ir darbuotojų patikėtiniais darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.“</p>
--	--	--	--	---

	negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.	<p>sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.</p> <p>4. Teismo sprendimo dėl profesinės sąjungos sprendimo atsisakyti duoti sutikimą įsiteisėjimas suteikia teisę darbdaviui per vieną mėnesį pradėti darbo sutarties nutraukimo procedūrą šio kodekso nustatyta tvarka. Teismo sprendimo dėl profesinės sąjungos atsisakyti duoti sutikimą įsigaliojimas savaime nenustato darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo.</p>		
179 straipsnis. Profesinės sąjungos	2. Darbdavio (fizinio asmens, įmonės, įstaigos ar organizacijos ar šio kodekso 20 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – padalinio (filialo, atstovybės) lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų 20 steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip trys.			Siūlytina ištaisyti techninę klaidą: 2. Darbdavio (fizinio asmens, įmonės, įstaigos ar organizacijos ar šio kodekso 20 21 straipsnio 4 dalyje

				nustatytu atveju – padalinio (filialo, atstovybės) lygmeniu veikiančiai profesinei sajungai įsteigti būtina, kad ji turėtų 20 steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip trys.
185 straipsnis Lietuvos Respublikos trišalė taryba	185 straipsnis. Lietuvos Respublikos trišalė taryba 1. Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) sudaroma Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu ketverių metų kadencijai iš penkiolikos narių: penkių nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų atstovų, penkių nacionaliniu lygmeniu veikiančių darbdavių organizacijų atstovų ir penkių Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų. 2. Profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos (toliau – organizacijos), pretenduojančios deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą, turi atitikti šiuos kriterijus: 1) turi juridinio asmens statusą; 2) turi ne mažiau kaip penkis darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis;	185 straipsnio pakeitimas Pakeisti 185 straipsnį ir jį išdėstyti taip: 1. Socialinių partnerių susitarimu Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: nacionaliniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų organizacijų, darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų. 2. Profesinių sąjungų		

	<p>3) veikia nepertraukiamai bent trejus metus;</p> <p>4) dėl jų nėra galiojančio apkaltinamojo teismo nuosprendžio;</p> <p>5) joms neiškelta bankroto byla arba bankroto procesas nevykdomas ne teismo tvarka, nesiekama priverstinio likvidavimo procedūros ar susitarimo su kreditoriais;</p> <p>6) jos neturi mokestinės nepriemokos Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui, savivaldybių biudžetams, fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija (išskyrus atvejus, kai mokesčių, delspinigių, baudų mokėjimas atidėtas Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka arba dėl nesumokėtų mokesčių, delspinigių, baudų vyksta mokestinis ginčas), ir jos nėra skolingos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui;</p> <p>7) profesinių sąjungų organizacijos jungia ne mažiau kaip 0,5 procento Lietuvos Respublikos teritorijoje pagal darbo sutartį ir kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais dirbančių asmenų, o darbdavių organizacijų nariai – darbdaviai – įdarbina ne mažiau kaip tris procentus pagal darbo sutartį ar kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje dirbančių asmenų.</p> <p>3. Organizacijų atitiktį šio straipsnio 2 dalyje nustatytiems kriterijams vertina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo</p>	<p>organizacijos ir darbdavių organizacijos (toliau – organizacijos), pretenduojančios deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą, turi atitikti šiuos kriterijus:</p> <p>1) turi juridinio asmens statusą;</p> <p>2) turi ne mažiau kaip penkis darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis;</p> <p>3) veikia nepertraukiamai bent trejus metus;</p> <p>4) yra tarptautinės darbdavių ar profesinių sąjungų organizacijos nariai;</p> <p>5) dėl jų nėra galiojančio apkaltinamojo teismo nuosprendžio;</p> <p>6) joms neiškelta bankroto byla arba bankroto procesas nevykdomas ne teismo tvarka, nesiekama priverstinio likvidavimo procedūros ar susitarimo su kreditoriais;</p> <p>7) jos neturi mokestinės nepriemokos Lietuvos Respublikos</p>		
--	---	---	--	--

	<p>ministerija. Organizacijos, atitinkančios šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, surašomos eilės tvarka, vadovaujantis šio straipsnio 2 dalies 7 punkto kriterijumi, pirmiausia įrašant daugiausia dirbančiųjų jungiančias profesinių sąjungų organizacijas ar daugiausia asmenų įdarbinančius darbdavius jungiančias darbdavių organizacijas. Pirmos penkios organizacijos darbdavių organizacijų sąrašė ir pirmos penkios profesinių sąjungų organizacijų sąrašė nurodytos organizacijos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kviečiamos deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Bet kuri organizacija kartu su savo narių organizacijomis turi teisę deleguoti į Trišalę tarybą po vieną narį ir jo pakaitinį narį. Ši taisyklė netaikoma, jeigu organizacijų, atitinkančių šio straipsnio 2 dalyje nustatytus kriterijus, sąrašė yra mažiau kaip penkios. Tokiu atveju sąrašė nurodytos organizacijos eilės tvarka įgyja teisę deleguoti į Trišalę tarybą dar po vieną narį ir jo pakaitinį narį, iki šio sąrašo organizacijų deleguojamų narių skaičius pasiekia penkis.</p> <p>4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo atstovus į Trišalę tarybą deleguoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.</p> <p>5. Trišalės tarybos nariais galima būti ne daugiau kaip dvi kadencijas iš eilės.</p> <p>6. Trišalės tarybos nario kadencija anksčiau laiko baigiasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jam atsistatydinus; 2) dėl jo įsiteisėjus teismo apkaltinamajam 	<p>valstybės biudžetui, savivaldybių biudžetams, fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija (išskyrus atvejus, kai mokesčių, delspinigių, baudų mokėjimas atidėtas Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka arba dėl nesumokėtų mokesčių, delspinigių, baudų vyksta mokestinis ginčas), ir jos nėra skolingos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui;</p> <p>8) profesinių sąjungų organizacijos jungia ne mažiau kaip 0,5 procento Lietuvos Respublikos teritorijoje pagal darbo sutartį ir kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais dirbančių asmenų, o darbdavių organizacijų nariai – darbdaviai – įdarbina ne mažiau kaip tris</p>		
--	---	--	--	--

	<p>nuosprendžiui;</p> <p>3) jį delegavusiai organizacijai ar Lietuvos Respublikos Vyriausybei atšaukus savo atstovą;</p> <p>4) jam mirus;</p> <p>5) jį delegavusiai organizacijai pasibaigus Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.</p> <p>7. Jeigu, nepasibaigus Trišalės tarybos kadencijai, šio straipsnio 6 dalyje numatytais pagrindais baigiasi kurio nors Trišalės tarybos nario kadencija, jį delegavusios organizacijos sprendimu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai teikiamas naujas Trišalės tarybos narys ir jo pakaitinis narys, o jeigu organizacija pasibaigusi, – jis teikiamas kitos organizacijos, šio straipsnio 3 dalyje nurodytame sąraše einančios eilės tvarka po jau delegavusios į Trišalę tarybą narį organizacijos.</p> <p>8. Trišalės tarybos pirmininkas skiriamas šešiams mėnesiams iš Trišalės tarybos narių šalių (profesinių sąjungų organizacijų, darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų) susitarimu rotacijos principu.</p> <p>9. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus šiose darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) užimtumo ir darbo santykių; 2) darbo užmokesčio politikos; 3) socialinio draudimo ir socialinės apsaugos; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos; 5) socialinės partnerystės ir kolektyvinių 	<p>procentus pagal darbo sutartį ar kitais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje dirbančių asmenų.</p> <p>9) profesinių sąjungų organizacijos struktūriniai padaliniai atstovauja skirtingų ekonominės veiklos sektorių darbuotojus ir veikia ne mažiau kaip 2/3 LR apskričių teritorijose ir bent pusė LR rajonų.</p> <p>3. Vieną kartą per 4 metus informaciją apie organizacijų atitiktį šio straipsnio 2 dalyje nustatytiems kriterijams Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, <u>surenka ir pateikia trišalės tarybos nariams vertinimui.</u></p> <p>4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo atstovus į Trišalę tarybą deleguoja Lietuvos</p>		
--	---	--	--	--

	<p>darbo santykių;</p> <p>6) klausimų, kuriuos reikia apvarstyti remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis.</p> <p>10. Trišalės tarybos funkcijas, teises, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba.</p> <p>11. Organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.</p> <p>12. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklausti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais.</p>	<p>Respublikos Vyriausybės nutarimu.</p> <p>5. Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus šiose darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) užimtumo ir darbo santykių; 2) darbo užmokesčio politikos; 3) socialinio draudimo ir socialinės apsaugos; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos; 5) socialinės partnerystės ir kolektyvinių darbo santykių; 6) klausimų, kuriuos reikia apvarstyti remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ nuostatomis. <p>6. Trišalės tarybos funkcijas, teises, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai.</p>		
--	---	---	--	--

		<p>Juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba.</p> <p>7. Organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais.</p> <p>8. Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius susitarimus šio straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse, gauti Trišalės tarybos darbui reikalingą informaciją, kviešti į posėdžius ir išklaudyti šalių atstovus bei ekspertus savo kompetencijos klausimais</p>		
<p>197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas</p>	<p>1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmenyje veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl</p>	<p>Siūloma ištaisyti Kodekso technines klaidas.</p> <p>Siūloma vietoje visuotinio darbdavio darbuotojų susirinkimo įrašyti „darbdavio darbuotojų konferencija“ ir Kodekso 197 str. 1 d. išdėstyti taip:</p> <p>„1. Kolektyvinės sutartys taikomos</p>		<p>PS patikslins, kas yra konferencija</p>

	<p>darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas.</p>	<p>darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Jeigu nesant darbdavio lygmenyje veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas.</p>		
--	---	--	--	--

<p>204 straipsnis</p>	<p>1. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.</p> <p>2. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą.</p> <p>3. Darbo tarybos, pateikusios 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 darbo tarybų narių 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 darbuotojams ar tretiesiems asmenims.</p>	<p>204 straipsnio pakeitimas Pakeisti 204 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „204 straipsnis. Informavimo ir konsultavimo sąvokos ir principai 1. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas, <u>siekiant priimti abi šalis tenkinančius sprendimus. Konsultacijų rezultatai iforminami protokolu.</u> <u>2. Prieš priimdamas sprendimus, kurie keičia</u></p>	<p>„204 straipsnis. Informavimo ir konsultavimo sąvokos ir principai 1. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų darbuotojų atstovams ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.</p> <p>2. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbo tarybai darbuotojų</p>
------------------------------	---	---	---

	<p>Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.</p> <p>4. Darbo tarybų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prareikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Darbo tarybai raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo tarybos nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai informinami protokolu, susitarimu arba priimami</p>	<p><u><i>darbuotojų darbo, socialinę, ekonominę padėti darbdavys per protingą laiką privalo įvykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras.</i></u></p> <p>3. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims ir atsako už šios informacijos teisingumą.</p> <p>4. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys, 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 atstovavimą įgyvendinančių asmenų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą,</p>	<p>atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą.</p> <p>3. Darbo tarybos Darbuotojų atstovai, pateikusių 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 darbo tarybų narių darbuotojų 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</p>
--	--	---	---

	<p>vietiniai norminiai teisės aktai.</p> <p>5. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba atsisakyti pradėti konsultacijas su darbo tarybomis, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.</p>	<p>jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.</p> <p>5. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų,</p>	<p>atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.</p> <p>4. Darbo tarybų Darbuotojų atstovų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos darbuotojų atstovai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo</p>
--	---	---	---

		<p>jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus.</p> <p>Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.</p> <p>6. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba</p>	<p>organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus.</p> <p>Darbo tarybai</p> <p>Darbuotojų atstovams raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo tarybos darbuotojų atstovai nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami</p>
--	--	--	--

		<p>atsisakyti pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.“</p> <p><u>7. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovu</u></p>	<p>vietiniai norminiai teisės aktai.</p> <p>5. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba atsisakyti pradėti konsultacijas su darbo tarybomis darbuotojų atstovais, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei, įstaigai, organizacijai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas</p>
--	--	--	--

		<p><u>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 iforminami protokolu.</u></p>		<p>nustato, kad darbdavio atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.“</p>
<p>205 straipsnis. Reguliarusis informavimas ir konsultavimas</p>	<p>1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmenis socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.</p> <p>2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:</p> <p>1) darbdavio būklę, struktūrą, galimus</p>	<p>205 straipsnio pakeitimas Pakeisti 205 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „205 straipsnis. Reguliarusis informavimas ir konsultavimas 1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbuotojų atstovavimą</p>		<p>„205 straipsnis. Reguliarusis informavimas ir konsultavimas 1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms darbuotojų atstovams</p>

<p>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;</p> <p>2) įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;</p> <p>3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;</p> <p>4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;</p> <p>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</p>	<p>įgyvendinantiems asmenims apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.</p> <p>2. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:</p> <p>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;</p>		<p>apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę darbo tarybos darbuotojų atstovų reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.</p> <p>3. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba darbuotojų atstovai gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba darbuotojų atstovais.</p>
--	--	--	---

	<p>pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);</p> <p>6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.</p> <p>3. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl šios informacijos.</p>	<p>2) įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;</p> <p>3) darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;</p> <p>4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;</p> <p>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);</p> <p>6) kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.</p> <p>3. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo</p>		<p>Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl šios informacijos.</p> <p>54. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos,</p>
--	--	--	--	--

	<p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.</p>	<p>informacijos gavimo dienos darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitokiu terminu.“</p>		<p>nebent darbo taryba darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.“</p>
<p>206 straipsnis.</p>	<p>1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai</p>	<p>206 straipsnio pakeitimas</p>		<p>„206 straipsnis. Informavimas ir</p>

<p>Informavimas ir konsultavimas tvirtinant vietinius norminius teisės aktus</p>	<p>dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Pakeisti 206 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „206 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas tvirtinant vietinius norminius teisės aktus</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis, su jais konsultuotis ir suderinti priimamus sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo: <ol style="list-style-type: none"> 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; 		<p>konsultavimasis tvirtinant vietinius norminius teisės aktus</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą darbuotojų atstovus, ir su ja jais konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo: <ol style="list-style-type: none"> 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
---	--	--	--	--

	<p>įgyvendinimo priemonių;</p> <p>9) dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo;</p> <p>10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.</p> <p>2. Apie tokius būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbo taryba informuojama prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.</p> <p>3. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbo tarybos pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų susitarimai.</p> <p>4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys</p>	<p>5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;</p> <p>6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;</p> <p>7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;</p> <p>8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;</p> <p>9) dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo;</p> <p>10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.</p> <p>2. Darbo tvarkos taisyklės, nustatančias bendrą tvarką įmonėje darbdavys tvirtina suderinęs su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis.</p>		<p>technologinių procesų įvedimo tvarkos;</p> <p>5) dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;</p> <p>6) dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;</p> <p>7) dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;</p> <p>8) dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;</p> <p>9) dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo;</p>
--	---	---	--	---

	<p>privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.</p>	<p>3. Apie tokius būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis konsultuojamasi prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.</p> <p>34. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimai.</p>	<p>10) dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.</p> <p>2. Apie tokius būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbo taryba informuojama darbuotojų atstovai informuojami prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.</p> <p>3. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba darbuotojų atstovai gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbo tarybos darbuotojų atstovų pareikalavimo pradedamos darbdavio</p>
--	---	--	--

		<p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.“</p>	<p>konsultacijos su darbo taryba darbuotojų atstovais. Dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų darbuotojų atstovų susitarimai.</p> <p>4. Kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>54. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos</p>
--	--	---	--

				<p>konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitoku terminu.“</p>
<p>207 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas grupės darbuotojų atleidimo atveju</p>	<p>1. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (kaip tai nustatyta šio kodekso 63 straipsnyje) atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame kodekse, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas ir su jomis konsultuotis.</p> <p>2. Ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) planuojamo atleidimo priežastis; 2) bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas; 3) laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys; 4) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus; 5) darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. 	<p>207 straipsnio pakeitimas Pakeisti 207 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „207 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas grupės darbuotojų atleidimo atveju</p> <p>1. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (kaip tai nustatyta šio kodekso 63 straipsnyje) atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame kodekse, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis pareikalavimo ir su jomis konsultuotis.</p> <p>2. Ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems</p>	<p>„207 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas grupės darbuotojų atleidimo atveju</p> <p>1. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (kaip tai nustatyta šio kodekso 63 straipsnyje) atleidimo iš darbo, kaip nustatyta šiame kodekse, darbdavys privalo informuoti darbo tarybas darbuotojų atstovus ir su jomis jais konsultuotis.</p> <p>2. Ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo</p>	

	<p>3. Kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>4. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbo tarybomis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir</p>	<p>asmenims raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) planuojamo atleidimo priežastis; 2) bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas; 3) laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys; 4) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus; 5) darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. <p>3. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis</p>		<p>taryboms darbuotojų atstovams raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) planuojamo atleidimo priežastis; 2) bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas; 3) laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys; 4) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus; 5) darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. <p>3. Kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2</p>
--	--	---	--	---

	<p>darbo tarybos susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitoku terminu.</p>	<p>socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų pareikalavimo susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>4. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitoku terminu.“</p>	<p>dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>4—3. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su darbo tarybomis darbuotojų atstovais, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo</p>
--	---	---	---

				<p>arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbo tarybos darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>54. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne</p>
--	--	--	--	---

				trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.“
208 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas verslo ar jo dalies perdavimo atveju	<p>1. 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 darbo tarybas ir konsultotis su jomis dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.</p> <p>2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <p>1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;</p>	<p>208 straipsnio pakeitimas Pakeisti 208 straipsnį ir jį išdėstyti taip: „208 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas verslo ar jo dalies perdavimo atveju 1. 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 atstovavimą įgyvendinančius asmenis ir konsultotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei</p>		<p>„208 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas verslo ar jo dalies perdavimo atveju</p> <p>1. 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 darbo tarybas darbuotojų atstovus ir konsultotis su jomis jais dėl tokio</p>

	<p>2) perdavimo teisinį pagrindą;</p> <p>3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;</p> <p>4) priemones, numatytas darbuotojams.</p> <p>3. Kai įmonėje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>4. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbo tarybomis, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio</p>	<p>teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.</p> <p>2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <p>1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;</p> <p>2) perdavimo teisinį pagrindą;</p> <p>3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;</p> <p>4) priemones, numatytas darbuotojams.</p> <p>3. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, kuriomis</p>		<p>sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.</p> <p>2. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbdavys darbo taryboms darbuotojų atstovams raštu turi suteikti informaciją apie:</p> <p>1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;</p> <p>2) perdavimo teisinį pagrindą;</p> <p>3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;</p> <p>4) priemones, numatytas</p>
--	--	---	--	---

	<p>lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.</p>	<p>siekama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar, jos nesant, darbo taryba, turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys sutinka su kitokiu terminu.“</p>	<p>darbuotojams.</p> <p>3. Kai įmonėje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją joje nurodytais terminais darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p> <p>4—3. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su darbo tarybomis darbuotojų atstovais, kuriomis siekiama</p>
--	---	--	--

				<p>susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti verslo ar jo dalies perdavimo neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos, turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.</p> <p>5. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbo taryba darbuotojų atstovai</p>
--	--	--	--	--

				sutinka su kitoku terminu.“
209 straipsnis. Atsakomybė už informavimo ir konsultavimo si pareigų nevykdymą	<p>1. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu šis kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytą atsakomybę.</p> <p>2. Kaip darbdaviai vykdo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija.</p> <p>3. Asmenys, pažeidę darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą arba atskleidę konfidencialią informaciją tretiesiems asmenims, atsako įstatymų nustatyta tvarka.</p>	<p>209 straipsnio pakeitimas Pakeisti 209 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu šis kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytą atsakomybę.“</p>		„1. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba darbuotojų atstovai turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu šis kodeksas nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytą atsakomybę.“
210 straipsnis.	<p>210 straipsnis. Darbuotojų atstovų dalyvavimas juridinio asmens valdyme 1. Šio kodekso ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojų atstovai turi</p>	<p>210 straipsnio pakeitimas Pakeisti 210 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p>		NEPRITARTI Buvo nutarta išbandyti šį modelį taikyti tik valstybės ir savivaldybių įmonėse.

	<p>teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių.</p>	<p>„1. Darbuotojų atstovai skiria narių į įmonės, įstaigos, organizacijos juridinio asmens kolegialius valdymo ar/ir priežiūros organus, kurie renkami ar skiriami pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus.“</p>		<p>Esant sėkmingiems modelio rezultatams, galima būtų vėliau pradėti taikyti ir kitų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose.</p>
<p>211 straipsnis. Darbuotojų atstovų teisės skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius įgyvendinimas</p>	<p>2. Juridinio asmens, kurio veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar steigimo dokumentai numato darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius, vadovas ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų iki juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo sudarymo dienos privalo pranešti darbuotojų atstovui, nurodytam šio straipsnio 1 dalyje, apie jų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius naujai sudaromo organo kadencijai.</p>	<p>211 straipsnio pakeitimas Pakeisti 211 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Juridinio asmens vadovas ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų iki juridinio asmens kolegialaus valdymo ir priežiūros organo sudarymo dienos privalo pranešti darbuotojų atstovui (atstovams) apie jų teisę skirti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar/ir priežiūros organo narius naujai sudaromo organo kadencijai.“</p>		<p>Nepritarti. Žr. aukščiau</p>

<p>235 straipsnis. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimų iškelimas</p>	<p>1. Profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacijos, siekiančios sudaryti kolektyvinę sutartį, turi raštu kreiptis į darbdavį (darbdavių organizaciją) ir išdėstyti savo reikalavimus. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar darbdavių organizacijai.</p>	<p>“235 straipsnis. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimų iškelimas 1. Profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacijos, siekiančios sudaryti, pakeisti ar papildyti kolektyvinę sutartį, taip pat tais atvejais kai darbdavys (darbdavių organizacijos) nevykdo ar netinkamai vykdo kolektyvinių sutarčių nuostatas ir dėl to yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai bei teisės turi teisę raštu kreiptis į darbdavį (darbdavių organizaciją) ir išdėstyti savo reikalavimus. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar darbdavių organizacijai.“</p>		<p>Nepritarti. Kai darbdaviai nevykdo kolektyvinių sutarčių nuostatų, tai yra darbo ginčas dėl teisės, o ne kolektyvins darbo ginčas dėl interesų. 213 str. 4 d.</p>
<p>250 straipsnis. Teisinė</p>	<p>1. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo</p>	<p>250 straipsnis. 6. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui</p>		<p>6. Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:</p>

<p>streikuotojų padėtis ir garantijos</p>	<p>stažą ir teisės aktų nustatyta tvarka teisę į socialinį draudimą.</p> <p>2. Streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas darbo užmokestis, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas.</p> <p>3. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streike dalyvaujantiems darbuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis.</p> <p>4. Profesinės sąjungos ir jų organizacijos gali įkurti specialius piniginius ar draudimo fondus, iš kurių būtų skiriama finansinė parama streike dalyvaujantiems darbuotojams.</p> <p>5. Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl streiko negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti su jų sutikimu perkelti į kitą darbą.</p>	<p>draudžiama:</p> <p>1) priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonė, įstaigos, organizacijos ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);</p> <p>2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas, atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;</p> <p>3) sudaryti kitas sąlygas ar sprendimus, kurie visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visas įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą).</p> <p>7. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti minimalių paslaugų vykdymą, bet nėra galimybės to padaryti šio Kodekso nustatyta tvarka</p>		<p>1) priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonė, įstaigos, organizacijos ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą);</p> <p>2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas, atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius;</p> <p>3) sudaryti kitas sąlygas ar sprendimus, kurie visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visas įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą).</p> <p>7. Streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti minimalių paslaugų vykdymą, bet nėra galimybės to padaryti šio Kodekso</p>
--	--	---	--	--

		ir sąlygomis.“		nustatyta tvarka ir sąlygomis.“ 8. Šio straipsnio 7 dalyje nurodyti ribojimai netaikomi, jeigu šio Kodekso nustatyta tvarka paskelbiamas lokautas.
251 straipsnis. Streiko teisėtumas	<p>3. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šiam kodeksui, kitiems įstatymams. Streikas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) paskelbtas nesilaikant šiame kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų; 2) skelbiamas tais atvejais, kai šis kodeksas ar kiti įstatymai draudžia streikuoti; 3) skelbiamas dėl nustatyta tvarka neiškeltų reikalavimų, politinių ar kitų reikalavimų, nesusijusių su streikuojančių darbuotojų darbo ir su jais susijusiais interesais. 	<p>251 straipsnis. Streiko teisėtumas</p> <p>3. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, šiam kodeksui, kitiems įstatymams. Streikas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) paskelbtas nesilaikant šiame kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų; 2) skelbiamas tais atvejais, kai šis kodeksas ar kiti įstatymai draudžia streikuoti; 3) skelbiamas dėl nustatyta tvarka neiškeltų reikalavimų, politinių ar kitų reikalavimų, nesusijusių su 		

		streikuojančių darbuotojų darbo ir su jais susijusiais interesais.	
<p>254 straipsnis. Atsakomybė už neteisėtą streiką</p>	<p>1. Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga ar jų organizacija, jeigu ji šį streiką skelbė.</p> <p>2. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos ar jų organizacijos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.</p> <p>3. Streiko padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama pagal galiojančius įstatymus.</p>	<p>254 straipsnis. Atsakomybė už neteisėtą streiką</p> <p>1. <u><i>Tęsiant po isiteisėjusio teismo sprendimo neteisėtą streiką,</i></u> neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga ar jų organizacija, jeigu ji šį streiką skelbė.</p> <p>2. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos ar jų organizacijos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.</p> <p>3. Streiko padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama pagal</p>	<p>NEPRITARTI. Labai sumažinama profesinių sąjungų atsakomybė</p>

		galiojančius įstatymus.		
--	--	-------------------------	--	--