

Esminiai priimto Darbo kodekso pakeitimai

Tęsiame Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo teisininkų parengtų pareigūnams svarbių įstatymų projektų apžvalgų ciklą.

2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos Seime priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nauju darbo teisinius santykius reguliuojančiu teisės aktu keičiamos darbo santykių reguliavimas, juos liberalizuojant ir suteikiant daugiau laisvės derėtis dėl palankesnių darbo santykių.

Vidaus tarnybos pareigūnams ir karjeros valstybės tarnautojams šis teisės aktas taikomas ta apimtimi, kuria specialūs teisės aktai nereglamentuoja.

1. Esminiai Darbo kodekso pakeitimai

Atostogos, darbo laikas ir viršvalandžiai

1. Kasmetinės minimalios atostogos – 20 d. d. -24 d. d. Sukauptos perskaičiuojamos ir išnaudojamos iki 2020 m. liepos 1 d.;
2. Darbo laiko norma:
 - Vidutiniškai 40 val. per savaitę;
 - Maksimali vidutiniškai 60 val. su papildomu darbu ir viršvalandžiais;
3. Viršvalandžiai :
 - Vidutiniškai 8 val. per kiekvieną 7 d. laikotarpį (48 val.);
 - Vidutiniškai 12 val. taikant suminę darbo laiko apskaitą (52 val.);
 - Metinis limitas – 180 val. (buvo 120 val.), kuris keičiamas kolektyviniu susitarimu.
4. Darbo laiko režimai:
 - nekintančios darbo dienos ir darbo dienų per savaitę skaičių;
 - suminę darbo laiko apskaitą;
 - lankstų darbo grafikas;
 - suskaidytos darbo dienos laiko režimą;
 - individualų darbo laiko režimas.

Atleidimas, priėmimas

1. Įspėjimo apie atleidimą terminai išeitinės išmokos:

- 2 sav. - 1 mėn. – darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės , išėtinė nuo 0,5 iki 2 VDU ;
- 4 sav. – 2 mėn. – jei liko iki senatvės pensijos mažiau kaip 5 m., išėtinė nuo 0,5 iki 2 VDU ;
- 6 sav. – 3 mėn. – jei socialiai pažeidžiama grupė, išėtinė nuo 0,5 iki 2 VDU ;
- 20 k. d. – darbuotojo iniciatyva be svarbios priežasties;
- 5 d. d. – darbuotojo iniciatyva su svarbia priežastimi.
- 3 d. d. – darbdavio iniciatyva be svarbios priežasties.

2. Kitos išėtinės išmokos:

- Nesant šalių valios – 0,5 – 1 VDU;
- Bankroto atveju – 0,5 -2 VDU;
- Terminuotos sutartys – 1 mėn., jei dirbo ilgiau kaip metus;
- Papildomai mokama ilgalaikio darbo išmoka, jei darbuotojas neįsidarbina pas tą patį darbdavį per 3 mėn.
 - 5-10 m. – 1 VDU;
 - 10-20 m. – 2 VDU;
 - virš 20 m. – 3 VDU.

Sutartys

1. Sutarčių rūšys:

- Terminuotos (2 m. – 5 m., priklauso nuo funkcijų), ne daugiau 20 proc.;
- Neterminuotos;
- Sezoninės;
- Laikinojo darbo (per laikinojo įdarbinimo įmonę);
- Darbo vietos dalijimosi;
- Projektinio darbo (terminuota konkrečiam projektui);
- Pameistrystės (siekiant įgyti žinių ir gebėjimų);
- Darbo keliems darbdaviams (ta pati funkcija keliems darbdaviams).

Kita

1. Keičiamas darbo tarybų ir profesinių sąjungų santykis darbuotojų atstovavimo aspektu;
2. Galima nukrypti nuo DK numatytų reikalavimų (išskyrus darbo, poilsio laiko reikalavimus), jei suderėta dėl didesnio kaip 2 VDU neatskaičius mokesčių;
3. Nėščių darbuotojų atleidimas - nėštumo laikotarpiu ir 4 mėn. po gimdymo negali būti atleista, išskyrus:
 - Kai susitaria;
 - Kai nėra šalių valios;
 - Jos iniciatyva išbandymo laiku;
 - Esant terminuotai sutarčiai.
- Galima keisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, perkelti darbuotoją į kitą darbo vietą ir keisti darbo laiko režimą tik darbuotojo rašytiniu sutikimu.
- Darbuotojo atisakymas sutikti su sumažintu darbo užmokesčiu negali būti laikomas priešastimi nutraukti darbo sutartį.

2. Darbo, poilsio laiko, apskaita, viršvalandžių reglamentavimas ir jo įtaka valstybės tarnautojams

Darbo laikas

1. DK darbo laiko norma – 40 val. per kiekvieną 7 d. laikotarpį (taikoma valstybės tarnautojams, netaikoma - statutiniams pareigūnams);
2. Darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi DK.
3. Lankstus, individualus darbo režimai valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose tarnautojams ir darbuotojams nustatomi atsižvelgiant į darbuotojo ar valstybės tarnautojo prašymą, kai nurodytos priešastys yra objektyvios ir pagrįstos, taip pat į įmonės, įstaigos, organizacijos galimybes ir efektyvaus darbo užtikrinimą.

Suminė darbo laiko apskaita

1. Suminė darbo laiko apskaita (taikoma visiems valstybės tarnautojams):
 - Grafikų sudarymas ir pranešimas - nė vėliau kaip prieš **7 d.** iki įsigaliojimo;
 - Būtinai tolygus pamainų keitimasis;
 - Vidutiniškai 52 val., per kiekvieną 7 d. laikotarpį, netaikant šios taisyklės darbu pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui.
 - Kiekvieno grafiko keitimo suderinimas su darbuotojų atstovais nėra būtinas.

- Būtina grafikų derinimo tvarka arba ją galima numatyti kolektyvinėje sutartyje.
- Grafikų keitimas – **2 darbuotojo darbo dienos**.
- Teisę pasirinkti pamainą per 2 darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki 3 metų, o asmenys, auginantys vaiką iki 7 metų, jeigu yra tokia galimybė.
- Apmokamas neišdirbtas darbo laiko apskaitinio laikotarpio pabaigoje – pusė priklausančio išmokėti DU;
- Išdirbus daugiau apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko;
- Teisė mokėti pastovų darbo užmokestį, o už nukrypimus – atsiskaitoma apskaitinio laikotarpio pabaigoje.

Darbo laiko ypatumai dirbant naktį, budint

1. Darbo nakties metu ypatumai (taikoma visiems valstybės tarnautojams):

- Lieka nepakitęs nakties laikas;
- Darbas naktį- jei bent 3 val. dirbama nakties metu;
- Dirbančių naktį darbuotojų darbo laikas per 24 val. negali vidutiniškai viršyti 8 val.

2. Budėjimas (taikoma visiems valstybės tarnautojams):

- Aktyvus budėjimas – ne daugiau kaip 24 val., negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį;
- Pasyvus budėjimas – ne daugiau kaip 24 val., negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 2 mėnesių apskaitinį laikotarpį;
- Pasyvus budėjimas namuose:
 - toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per 4 savaites laikotarpį;
 - mokama 20 proc. VDU priemoka;
 - Sutarta darbo sutartyje;
 - Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį 60 valandų per savaitę;
 - Neskiriama jei nepertraukiamai dirbo daugiau kaip 11 val.

Viršvalandžiai

1. DK nuostatos taikomos karjeros valstybės tarnautojams;
2. Ne daugiau kaip 8 val. per paeiliui einančias 7 dienas, nebent yra darbuotojo sutikimas dirbti 12 val.;
3. Visada reikalingas sutikimas, išskyrus, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje, yra būtina visuomeninėms pareigoms atlikti at darbams užbaigti;
4. Negali būti pažeista maksimali vidutinė 48 valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį;
5. Maksimali viršvalandžių suma per metus 180 val. arba kiek susitarta kolektyvinėje sutartyje;

Darbo laiko apskaita

1. Bendra nuostata, kad darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą, išskyrus:
 - darbuotojų, dirbančių nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir nekintančio darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu.
2. Žiniaraščio forma patvirtina darbdavys, tvarkomi ir saugomi el. forma;
3. Darbuotojas turi teisę susipažinti su savo darbo laiko apskaita ir reikalauti neatlygintinai gauti darbo laiko apskaitos žiniaraščio išrašą.

Poilsio laikas

1. Poilsio laikas (visiškai taikoma karjeros valstybės tarnautojams ir iš dalies statutiniams pareigūnams):
 - Fiziologinė pertrauka – ne daugiau kaip po 5 v., nuo 0,5 val. iki 2 val.;
 - Speciali pertrauka – dirbant lauke;
 - kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė – ne trumpesnė kaip 11 valandų iš eilės;
 - Savaitės nepertraukiamas poilsis - per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį - bent 35 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas.;
 - Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip 12 valandų, bet ne daugiau kaip 24 valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu 24 valandos;
 - Po budėjimo, jei budėjimas truko 24 val. – 24 val. poilsis.
2. Bendra poilsio diena – sekmadienis.

3. Poilsis- laikas numatytas grafike (sumininkai).

Atostogos

1. Minimalios atostogos numatytos specialiuose teisės aktuose, tačiau DK numato tikslines atostogas, kurių specialūs teisės aktai neaptaria:

- nėštumo ir gimdymo (70 k. d. iki gimdymo ir 56 po);
- tėvystės (30 d., bet kuriuo laiku nuo gimimo iki kol vaikui sukaks 3 mėn.);
- vaikui prižiūrėti (iki 3 m.);
- mokymosi;
- kūrybinės (iki 12 mėn.);
- nemokamos.

2. Kasmetinių atostogų trukmė (tiek, kiek nereglamentuoja specialūs teisės aktai):

- Jei prašoma, atostoginiai parvedami su darbo užmokesčiu, jei ne – ne vėliau kaip paskutinę dieną prieš atostogas;
- Sumokėjus atostoginių laiku, uždelstas laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų.

3. Pailgintos atostogos – DK nustatyta tvarka ir pagrindais:

- „Mamadieniai“;
- Ilgalaikis darbas;
- Rugsėjo 1 d. - tėvams

Apmokėjimas

1. Už darbą poilsio dieną – ne mažiau kaip dvigubai arba suteikiamas poilsio laikas (x2);

2. Už darbą švenčių dieną – ne mažiau kaip dvigubai, arba suteikiamas poilsio laikas (x2);

3. Už darbą naktį – ne mažiau kaip 1,5 darbo užmokesčio;

4. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip 1,5 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

5. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip 2,5 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;

Kiti aspektai

Darbuotojų grupės atleidimas (taikoma visiems):

- Darbuotojų grupė – priklausomai nuo bendro darbuotojų skaičiaus, bet ne mažiau 10;
- Privalomos konsultacijos su darbo taryba, o jei jos nėra – profesine sąjunga;
- Privalomas pranešimas darbo biržai;
- Nevykdžius šių pareigų nutraukti sutarčių negalima.

3. Profesinės sąjungos ir darbo tarybos

Socialinės partnerystės lygiai

1. Nacionalinis
2. Šakos
3. Teritorinis
4. Darbdavio ar jo padalinio;
5. Darbovietės

Darbuotojų atstovai

1. Profesinės sąjungos (atstovauja iš esmės kolektyviniuose santykiuose, atstovauja savo narių interesams);
2. Darbo tarybos (nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, šio kodekso nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantys visiems darbuotojams);
3. Darbuotojų patikėtiniai (analogiškai darbo taryboms).
4. Galioja principas, kad visi darbuotojų atstovai turi veikti išvien.

2. Darbuotojų atstovų veiklos garantijos

3. Skiriamos patalpos (darbdavio lygiu).
4. Gali būti skiriamos lėšos.
5. Teisė kreiptis dėl pažeistų teisių.

Darbuotojų atstovų veiklos garantijos

- Skiriamos patalpos (darbdavio lygiu).

- Atstovai negali 6 mėn. būti atleisti ir/ar negali būti bloginamos jų darbo sąlygos po kadencijos pabaigos ir jos metu.
 - Gali būti skiriamos lėšos.
 - Teisė kreiptis dėl pažeistų teisių.
 - Apsauga nuo diskriminacijos.
 - Sąlygos atstovų mokymui ir švietimui (5 d.d. per m., DU mokamas už 2 d.d.).
 - Siekiant atleisti darbuotojų atstovą būtinas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus sutikimas (ne PS nariai).
 - Veikiančios PS darbdaviui turi pateikti sąrašus asmenų, kuriems taikoma apsauga dėl atleidimo ir kitos garantijos.
- **Profesinių sąjungų atstovų apsaugos taikymo ribos**
 - Apsauga taikoma tik tokiam skaičiui profesinės sąjungos renkamujų organų narių skaičiui, kuris lygus darbo tarybos narių skaičiui.
 - 1) darbuotojų yra iki 100 – trys darbo tarybos nariai;
 - 2) darbuotojų yra nuo 101 iki 300 – penki darbo tarybos nariai;
 - 3) darbuotojų yra nuo 301 iki 500 – septyni darbo tarybos nariai;
 - 4) darbuotojų yra nuo 501 iki 700 – devyni darbo tarybos nariai;
 - 5) darbuotojų yra daugiau kaip 701 – vienuolika darbo tarybos narių.
 - Profesinių sąjungų įstatymo ir Darbo kodekso sąveika

Darbo tarybos rinkimas

1. Darbo taryba nerenkama, jei darbovietėje yra darbdaviu lygmeniu veikianti profesinė sąjunga (ar kelios), kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų;
2. Darbo taryba nerenkama, jei yra mažiau kaip 20 darbuotojų;
3. Darbo taryba visais kitais atvejais renkama 3 m. kadencijai.

Darbo tarybos rinkimas

1. Kas gali būti renkami į darbo tarybą:
 1. 18 m. sulaukę darbuotojai;
 2. Darbuotojų darbo santykiai trunka ilgiau kaip 6 mėn.;

3. Gali būti renkami ir mažiau dirbę, jei visi darbuotojai dirba mažiau kaip 6 mėn.;
4. ***Darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos turi teisę pasiūlyti ne mažiau kaip 3 rinkimų teisę turinčius darbuotojus kandidatais į darbo tarybos narius, iš kurių išrinktu bus laikomas daugiausia darbuotojų balsų gavęs kandidatas.***
5. Tarybos nariais negali būti darbdavys ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys.

Darbo tarybos rinkimas

1. Renkama slaptu tiesioginiu balsavimu;
2. Darbo tarybos pirmuosius rinkimus vykdo rinkimų komisija, darbdavio sudaryta per 2 savaites sudaro rinkimų komisiją iš mažiausia 3 ir daugiausia iš 7 narių (ne daugiau kaip 3 adm. pareigūnai);
3. Komisija darbą pradeda per 7 d. nuo įsakymo ir paskelbia darbo tarybos rinkimų datą, kuri turi būti ne vėlesnė kaip 2 mėn. nuo komisijos sudarymo dienos;
4. Kandidatus gali siūlyti veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojai;
5. Visų kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip likus 14 dienų iki darbo tarybos rinkimų dienos;
6. Jei neatsiranda pakankamai kandidatų ir jų nėra pasiūloma per papildomą laiką, laikoma, kad rinkimai neįvyko. Kiti rinkimai – po 6 mėn.
7. Darbo tarybos rinkimai laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo daugiau kaip pusė rinkimų teisę turinčių darbuotojų. Jei dalyvavo mažiau kaip pusė – 7 d. pakartotiniai. Jie laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo 1/4 balsavimo teisę turinčių įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų.

Po rinkimų

1. Išrinktais laikomi – gavę daugiausiai balsų, surinkus vienodai – tas, kuris dirba ilgiausiai;
2. Darbuotojas (darbuotojai), darbdavys arba darbdavio atstovas per 5 dienas nuo rinkimų rezultatų paskelbimo dienos gali raštu kreiptis į rinkimų komisiją prašydami ištaisyti, jų manymu, per rinkimus padarytus šio kodekso pažeidimus.
3. Darbo tarybos įgaliojimus įgyja susirikusi į pirmą posėdį, kuris sušaukiamas per 5-10 d. nuo rinkimų;
4. Darbo tarybos veiklos forma yra posėdžiai. ***Darbo tarybos kvietimu arba pritarimu (pritarus darbo tarybos narių daugumai) jos posėdžiuose turi teisę dalyvauti***

darbdavys ar jam atstovaujantys asmenys, *įmonėje veikiančios profesinės sąjungos ar šakos profesinių sąjungų atstovai*;

5. Kaip viena iš darbo tarybos pareigų – bendradarbiausi su profesinėmis sąjungomis;

4. Kolektyvinės sutartys

Kolektyvinių sutarčių rūšys, iniciavimas ir šalys

1. Darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo, jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis;

2. Kolektyvinių sutarčių rūšys:

1) nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;

2) teritorinė kolektyvinė sutartis;

3) šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;

4) darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis;

5) darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

Kolektyvinės derybos – išimtinė profesinių sąjungų teisė

Kolektyvinių sutarčių rūšys, iniciavimas ir šalys

1. Sutarties šalys:

- **Nacionalinė:**

- viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos;

- **Teritorinė:**

- toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.

- **Šakos:**

- viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija.

- **Darbdavio ar darbovietės:**

profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys.

Svarbūs aspektai dėl kolektyvinių sutarčių

1. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose **nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu**, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, išskyrus taisykles, susijusias su:
 2. maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku,
 3. darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu,
 4. minimaliuoju darbo užmokesčiu,
 5. darbuotojų sauga ir sveikata,
 6. lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais,
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į **jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas**, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose.

5. Informavimas ir konsultavimas

Informavimas ir konsultavimas

1. Informavimas ir konsultavimas vyksta per darbo tarybas;
2. Reguliarus informavimas:
 1. 1 k. per metus iki balandžio 1 d.;
 2. Po gautos informacijos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultavimąsi ne vėliau kaip per **5 darbo dienas**;
 3. Suteiktos informacijos pagrindu per **15 darbo dienų nuo** informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba;
3. Nereguliarus informavimas:
 1. Informacijos pateikimas darbo tarybai (darbuotojams) paprašius;
 2. Konsultavimas;
 3. pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas;

4. Darbo tarybų reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per **5 darbo dienas** nuo reikalavimo gavimo dienos;
5. Darbo tarybos per **15 darbo dienu**, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus, nepatikus pasiūlymų – galima nutraukti konsultacijas;
6. Konsultacijos – ne ilgiau kaip 5 d.d., nebent darbo tarybos pritaria kitam terminui

Profesinių sąjungų teisės informavime ir konsultavime

Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

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.

Informavimas ir konsultavimas priimant norminius aktus

1. Apie būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų darbo taryba informuojama prieš **10 darbo dienu** iki planuojamo jų patvirtinimo;
2. Ne vėliau kaip per **3 darbo dienas** nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas;
3. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per **3 darbo dienas** nuo darbo tarybos pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba.

Konsultacijų trukmė – 5 d.d.;

Informavimas ir konsultavimas atleidžiant darbuotojų kolektyvą

1. Prieš priimant sprendimą – informavimas ir konsultavimas su darbo taryba;
2. Ne vėliau kaip **likus 7 d. d.** iki konsultacijų – informacijos pateikimas;
3. *Suteiktos informacijos pagrindu per 5 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;*
4. *Konsultavimas* - 10 darbo dienu nuo pirmos konsultavimosi dienos;

Pažymėtina, kad numatyta procedūra ir prieš verslo perėmimą.

Atsakomybė už informavimosi ir konsultavimosi procedūrų nevykdymą ar pažeidimą

1. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba ar profesinė sąjunga per 2 mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės;
2. Atsakomybė pagal ANK;
3. Kaip darbdaviai vykdo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija.