

REPUBLIC OF LITHUANIA

LABOUR CODE

(As last amended on 9 December 2010 – No XI-1219)

Article 47. Information and Consultation

1. The employees' representatives shall have the right to information and consultation.
Information shall mean the transfer of information (data) to the employees' representatives for the purpose of introducing them to the substance of the matter. Consultation shall mean the exchange of views and the establishment and development of dialogue between the employees' representatives and the employer.
2. The employer must regularly, at least once a year, inform the employees' representatives and hold consultations with them about the current and future activities of the enterprise (structural division), its economic situation and the status of employment relationships.
3. Prior to taking a decision on collective redundancies, the employer must inform the employees' representatives and hold consultations with them. Information must cover the reasons for the projected redundancies, the total number of employees and the number of employees to be made redundant by category, the period over which employment contracts are to be terminated, the criteria for the selection of employees to be made redundant, the conditions for the termination of employment contracts and other relevant information. Consultations must be held with a view to avoiding collective redundancies or reducing the number thereof, or mitigating the consequences of such redundancies.
4. Prior to taking a decision on the reorganisation of the enterprise and other decisions that are likely to have substantial effects on the organisation of work in the enterprise and the legal status of the employees, the employer must inform the employees' representatives and hold

consultations with them about the reasons for such a decision, the legal, economic and social implications for the employees, as well as about any measures envisaged to avoid or mitigate the expected consequences.

5. Other cases, conditions and procedure of information and consultation shall be established by laws, collective agreements and agreements between the employer and the employees' representatives.

6. In the case of information provision, the employer must provide the employees and their representatives with information in writing in a timely manner free of charge and shall be responsible for the correctness of such information. Upon submitting a written obligation not to reveal any commercial/industrial or professional secret, the employees or their representatives shall have the right of access to information which constitutes a commercial/industrial or professional secret but is necessary for the performance of their duties. The employees and their representatives, irrespective of where they are and regardless of the termination of employment relationships or powers of representation, shall be prohibited from using for any other purpose or disclosing to the third persons any information which has been communicated to them as a commercial/industrial or professional secret. Access to State, official secrets and liability for the disclosure or unlawful use thereof shall be regulated by special laws.

7. Consultations concerning the information (data) communicated by the employer and the opinion expressed by the employees' representatives must be held in a timely manner, enabling employees' representatives to meet the competent decision-making representatives of the employer and obtain reasoned responses. Consultations must be held with a view to reaching a decision satisfactory to both the parties. The results of consultations shall be recorded in the minutes.

8. The employer may refuse in writing to provide any information which constitutes a commercial/industrial or professional secret, or to undertake consultation with the employees' representatives when the nature of that information or consultation is such that, according to

objective criteria, it would seriously harm the functioning of the undertaking concerned or would be prejudicial to it. The employees' representative, disagreeing with the decision of the employer, may, within one month, apply to the court. After the court's ruling that the refusal to provide information or undertake consultation is unjustified, the employer in question shall be obligated to provide such information or undertake consultation within a reasonable period of time.

9. The specific features of information and consultation procedures in Community-scale undertakings, Community-scale groups of undertakings, European companies and European cooperative societies shall be established by special laws.

10. In the absence of employees' representatives in the undertaking, in the cases specified in paragraphs 3 and 4 of this Article, the employer must inform the employees in advance directly or at a general staff meeting about the date of the execution of decisions taken, the reasons for such decisions, their legal, economic and social implications, as well as about any measures envisaged in respect of employees.

LIETUVOS RESPUBLIKOS

DARBO KODEKSAS

47 straipsnis. Informavimas ir konsultavimas

1. Darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

2. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais.

3. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.

4. 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 atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

5. Kiti informavimo ir konsultavimo atvejai, sąlygos ir tvarka gali būti numatomi įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose.

6. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbuotojai ar jų atstovai, 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 ir jų 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 atskleisti tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.

7. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų 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 įforminami protokolu.

8. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Nesutikdamas su darbdavio sprendimu, darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją ar konsultuotis yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

9. Informavimo ir konsultavimo tvarkos ypatumus Europos Bendrijos masto įmonėse ir įmonių grupėse, Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse nustato specialūs įstatymai.

10. Kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime.

Straipsnio pakeitimai:

Nr. X-188, 2005-05-12, Žin., 2005, Nr. 67-2400 (2005-05-28)

Nr. X-1534, 2008-05-13, Žin., 2008, Nr. 63-2375 (2008-06-03)

Nr. XI-2358, 2012-11-06, Žin., 2012, Nr. 135-6859 (2012-11-22)